

Evoluzione storica e attuale disciplina giuridica delle «agenzie» di lavoro temporaneo in Giappone: un inventario critico ed alcuni elementi di riflessione per il caso italiano

Michele Tiraboschi (*)

Sommario

1. Profili introduttivi e questioni preliminari. La proposta di introdurre anche in Italia lo schema contrattuale riconducibile alla fattispecie lavoro intermittente tramite «agenzia» e le sollecitazioni provenienti in proposito dallo studio comparato. In particolare: le ragioni che inducono all'analisi del modello giapponese. — **2.** La disciplina giuridica delle «agenzie» di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo in Giappone: il quadro di riferimento normativo. — **3.** Il quadro di riferimento storico. — **4.** Segue. Il mercato del lavoro dopo la Seconda Guerra Mondiale: dall'originario divieto di costituire «agenzie» di somministrazione di manodopera alla Legge 5 luglio 1985 n. 88 sul lavoro intermittente tramite «agenzia». — **5.** Analisi della Legge 5 luglio 1985 n. 88: contenuti e scopo della Legge. — **5.1.** Individuazione della fattispecie ed alcune precisazioni terminologiche: il problema della distinzione delle ipotesi contrattuali riconducibili al lavoro intermittente tramite «agenzia» rispetto ad altre relazioni soggettive trilaterali riconducibili invece al collocamento a titolo oneroso, alla somministrazione di manodopera, al contratto di appalto e subappalto o al comando e distacco. — **5.2.** Tipologie di attività per le quali è lecito il ricorso alle prestazioni fornite dalle «agenzie» di lavoro temporaneo. In particolare: tipo di attività e durata del periodo di missione. Segue: il ricorso alle prestazioni dei lavoratori intermittenti in caso di sciopero. — **5.3.** Le due tipologie di «agenzie» di lavoro

note

(*) Ricerca effettuata con fondi erogati dal Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica (quota 40%).

L'autore è estremamente grato al Prof. Yasuo Suwa della Hosei University di Tokyo, al Prof. Hideyuki Morito della Seikei University e al Dott. Shinya Ouchi della Tokyo University per i loro preziosi suggerimenti. Nella elaborazione del saggio si sono pure utilizzate le numerose indicazioni sul lavoro intermittente tramite «agenzia» in Giappone fornite dal Prof. Takashi Araki nel corso del Convegno di studio organizzato dal Prof. Marco Biagi, nell'ambito dei programmi del Centro Studi Internazionali e Comparati dell'Università di Modena in collaborazione con la rivista *Lavoro e Diritto* (Il Mulino) nel quadro di un'attività di cooperazione internazionale con altri periodici di diritto del lavoro, sul tema *“Il lavoro atipico nell'esperienza comparata tra promozione dell'impiego e tecniche di tutela”*, Modena 15 aprile 1994. Relatori al suddetto convegno sono stati: Takashi Araki (Giappone), Janice Bellace (U.S.A.), Lammy Betten (Paesi Bassi), Roger Blanpain (Belgio), Alan Neal (U.K.), Ulrich Runggaldier (Austria), Fernando Valdés Dal-Re (Spagna), Manfred Weiss, Rudolf Buschmann e Luis Ledesma (Germania), Brian Creighton e John Mitchell (Australia). In particolare, la relazione del Prof. Araki, *Characteristics of Regulations on Dispatched Work (Temporary Work) in Japan*, è ora pubblicata sul n. 8, vol. 33 del 1994, della rivista *Japan Labor Bulletin*, pp. 5-8, mentre per un resoconto del Convegno v. Russo S., *Tagung des Internationalen Clubs arbeitsrechtlicher Fachzeitschriften*, in *Arbeit Recht*, 1994, n. 8, pp. 293-294.

Dei numerosi dati normativi utilizzati verrà di volta in volta fornita una nostra traduzione elaborata sulla base dei testi in lingua inglese e francese. Per facilitare la ricerca ed il riscontro di questi dati normativi — talvolta non più in vigore e comunque spesso non riprodotti nella raccolta di leggi in lingua inglese predisposta dal Ministero del Lavoro giapponese (cfr. Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, 1990) — si rinvia alla voce *«Principali fonti normative di riferimento (Giappone)»*, posta dopo la bibliografia, e ivi le principali pubblicazioni internazionali in cui è possibile reperire i testi originali (come detto in lingua inglese e/o francese) delle leggi e delle varie ordinanze ministeriali o governative su cui è stata poi elaborata la nostra traduzione.

Evoluzione storica e attuale disciplina giuridica delle «agenzie» di lavoro temporaneo in Giappone
Michele Tiraboschi

intermittente riconosciute dalla legislazione giapponese: le «agenzie» di lavoro temporaneo generali (artt. 5-15 legge n. 88/1985) e le «agenzie» di lavoro temporaneo specializzate (artt. 16-22 legge n. 88/1985). — **5.4.** Le disposizioni dirette ad assicurare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori intermittenti (artt. 26-47). — **6.** L'applicabilità della legislazione sulla sicurezza e protezione del lavoro e la contrattazione collettiva. — **7.** Conclusioni.

1. Profili introduttivi e questioni preliminari. La proposta di introdurre anche in Italia lo schema contrattuale riconducibile alla fattispecie lavoro intermittente tramite «agenzia» e le sollecitazioni provenienti in proposito dalla studio comparato. In particolare: le ragioni che inducono allo studio del modello giapponese.

Il particolare oggetto di questo studio, e cioè l'analisi della evoluzione storica e della attuale disciplina giuridica delle «agenzie» di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo in Giappone, sembrerebbe richiedere (il condizionale, come cercheremo di dimostrare, è d'obbligo) alcune precisazioni di carattere preliminare.

In effetti, al di là delle mode e delle tendenze del momento, che rendono di indubbia attualità la tematica del lavoro temporaneo, già su un piano generale, nell'accingersi semplicemente ad esporre i risultati di una indagine sul diritto vigente in altri Paesi, lo studioso può avvertire un forte senso di disagio e di insofferenza: l'elaborazione di un saggio che non voglia essere una mera nota informativa sul dato straniero, e che pur tuttavia non si ponga al contempo particolari ambizioni di comparazione con il proprio ordinamento, spesso induce a spendere intere premesse o prefazioni nel tentativo di "giustificare" l'utilità o anche solo l'opportunità di un simile lavoro. A maggior ragione, allora, uno studio su uno schema contrattuale indubbiamente atipico e per certi versi marginale nel sistema di relazioni industriali di un Paese come il Giappone, fortemente caratterizzato dalla prassi dell'impiego a vita presso una stessa azienda («*shushinkoyo*»), e soprattutto così (geograficamente e culturalmente) distante dal nostro, dovrebbe poggiare su valide premesse, che ne evidenziassero — per esempio — utili indicazioni per il Legislatore nazionale, ovvero la superiorità e/o trasferibilità del modello nipponico, o, quantomeno, sul piano dell'interesse scientifico, particolari analogie o dissonanze con il caso italiano. Tanto varrebbe, altrimenti, soffermarsi sui modelli di regolamentazione della somministrazione di manodopera intermittente tramite «agenzia» di Paesi più vicini al nostro — come la Francia, la Germania, il Regno Unito, la Spagna e la Svizzera, per esempio —, che paiono sufficientemente articolati e complessi per esaurire in modo soddisfacente gli interrogativi e le finalità della comparazione.

Invero, per superare queste iniziali perplessità potrebbe già essere sufficiente ricordare che, una volta verificate alcune elementari affinità o analogie delle istituzioni economiche di base (e in questo caso siamo chiaramente in presenza di un sistema economico ad economia di mercato), l'utilità e — ancor prima — la stessa fattibilità di una ricerca sul diritto straniero possono essere convenientemente apprezzate soltanto a posteriori, ad indagine conclusa.

Basti considerare, in proposito, la circostanza che, contrariamente a quanto possa a prima vista sembrare soltanto se si pensa alla sua particolare collocazione geografica e culturale, il diritto giapponese non soltanto si contraddistingue per un'impronta complessiva di forte marca occidentale, ma addirittura fa parte (pur con significativi elementi di derivazione nordamericana) della famiglia degli ordinamenti giuridici Romano-Germanici (sul punto v. più approfonditamente Tiraboschi M., 1993, p. 31, nota, e ivi ampi ragguagli bibliografici, ai quali *adde* Moitry J.H., 1988; Losano M.G., 1984, spec. pp. 1734; Id. 1973, pp. 517-599); circostanza questa che rende sicuramente agevole la comparazione proprio già a partire dal piano della strumentazione concettuale e del linguaggio tecnico di base. Inoltre, come altre ricerche hanno già contribuito adeguatamente ad evidenziare, il Giappone è — al pari del nostro Paese — una delle nazioni industriali avanzate maggiormente contrassegnate dallo sviluppo e dalla diffusione del decentramento produttivo e del lavoro precario (o atipico): "nonostante profonde differenze nei fattori istituzionali e socio-culturali rispetto alla situazione italiana", larga parte dell'economia nipponica presenta infatti "alcuni caratteri e precondizioni tipiche di tale sviluppo, in parte già verificabili nella nostra esperienza, in parte suscettibili di indicare una possibile linea di tendenza futura" (Treu T., 1974, p. 117). Volendo poi sinteticamente anticipare alcuni dei risultati più significativi della nostra ricerca, si può infine notare che la stessa disciplina giapponese di regolamentazione delle «agenzie» di fornitura di manodopera riassume in sé — e contempera, nella sua sostanza,

secondo le particolarità ed i diversi profili normativi che analizzeremo in seguito (cfr. § 3.4.) — alcuni dei tratti caratterizzanti dei due sistemi stranieri che sinora hanno polarizzato, in quella che è stata ritenuta una netta e radicale contrapposizione, il dibattito italiano, e cioè il *modello tedesco*, come noto contrassegnato da una relazione contrattuale a tempo indeterminato tra «agenzia» e lavoratore intermittente, e il *modello francese*, contraddistinto invece da un vincolo contrattuale temporaneo tra «agenzia» e lavoratore intermittente. In proposito, non sembra certo un caso il fatto che uno dei Paesi europei più vicini al nostro per atteggiamento culturale ed impostazione giuridica nei confronti della regolamentazione — e, sino a poco tempo fa, della repressione — della somministrazione di manodopera come la Spagna (cfr. l'art. 43 dello *Estatuto de los trabajadores* del 1980, su cui v. diffusamente Roman de la Torre M.D., 1992, spec. pp. 160-162) abbia recentemente deciso di legalizzare l'attività delle «agenzie» di lavoro temporaneo adottando con la Legge n. 14 del 1° giugno 1994 uno schema normativo per certi versi molto simile a quello giapponese, laddove si riconosce in particolare che “il contratto di lavoro stipulato tra l'impresa di lavoro temporaneo e il lavoratore (...) potrà essere concluso per una durata indeterminata o per una durata determinata coincidente con quella del contratto di messa a disposizione” (1).

Già da queste prime considerazioni si può dunque facilmente constatare che, al di là del problema della *trasferibilità* del modello, un'analisi dell'esperienza giapponese in tema di «agenzie» di lavoro temporaneo e intermittente può sicuramente fornire un interessante materiale per il Legislatore e soprattutto utili elementi di riflessione per il caso italiano. Tanto più che le non poche polemiche e discussioni che hanno fatto seguito alla recente proposta di introdurre anche nel nostro ordinamento lo schema contrattuale riconducibile — secondo la terminologia preferibile (Spagnuolo Vigorita L., 1992, p. 77 e Tiraboschi M., 1992, pp. 86-87) — alla denominazione *lavoro intermittente tramite «agenzia»* sembrano riproporre, con significative analogie e con forti punti di contiguità, quanto precedentemente avvenuto nel corso degli anni Ottanta proprio in Giappone (cfr. Watanabe A., 1988a, p. 120), allorché un complesso processo di revisione normativa (intrapreso dal Governo e dalle parti sociali in risposta alla crisi economica e all'insegna della promozione delle opportunità occupazionali, della flessibilità nell'utilizzazione della manodopera e della razionalizzazione delle forme di incontro tra domanda ed offerta di lavoro) ha portato ad un parziale svuotamento del principio del monopolio pubblico del collocamento e — conseguentemente — del precedente divieto di intermediazione e interposizione.

Tuttavia, al di là di queste pur importanti precisazioni, è nostra convinzione che l'oggetto di questo studio si giustifichi ampiamente da sè.

Si pensi, per un momento, proprio ai contenuti e (soprattutto) ai notevoli riflessi teorici e pratici del dibattito italiano sulla regolamentazione delle «agenzie» di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo o intermittente. Con la *legittimazione* sociale operata nell'Accordo del 3-23 luglio 1993 dello schema giuridico utilizzato per inquadrare quella particolare relazione soggettiva trilaterale — tra intermediario/«agenzia» di servizi, lavoratore temporaneo e imprenditore utilizzante — denominata dalla letteratura internazionale «*travail intérimaire*» si sono certo poste delle solide premesse (2) per superare un vero e proprio

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

note

(1) Cfr. l'art. 10 della Legge n. 14 del 1° giugno 1994 (in *Labour Law Documents*, 1994, 3, pp. 71-78, e in *Boletín Oficial del Estado*, 2 June 1994, 131, pp. 17408-17412), che ha fatto seguito ai “provvedimenti sulla cessione di lavoratori” di cui all'art. 2 della Legge n. 10 del 12 maggio 1994, contenente *Misure urgenti per la promozione del lavoro*. Per una traduzione in lingua italiana del testo della legge n. 14/1994 v. *infra* pp. 201 ss., *Osservatorio sulla legislazione straniera e internazionale*.

(2) Al riguardo — e senza entrare nel merito delle linee guida tracciate in materia dal *Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo* del 3-23 luglio 1993 (in *RIDL*, 1993, III, spec. p. 220), data la secondarietà dei singoli contenuti rispetto alla complessiva linea di politica del diritto perseguita sul punto in questione dai firmatari dell'accordo — è importante sottolineare che proprio quella della ricerca del consenso sociale pare essere la strada più convincente, quantomeno nel senso che solo attraverso un saldo e convinto raccordo tra attività legislativa ed indicazioni provenienti dalle parti sociali si possono effettivamente garantire un futuro ed un regime giuridico stabili al «tipo» contrattuale lavoro intermittente tramite «agenzia». È segnatamente l'esperienza storica dell'ordinamento giuridico francese che testimonia, dopo un lungo e travagliato periodo di incertezza legislativa, contraddistinto da un disordinato susseguirsi e rincorrersi di una lunga serie di testi legislativi e *ordonnances* ministeriali segnati da brusche inversioni di politica del diritto, come sia solo con il passaggio dalla semplice *legalizzazione* (o regolamentazione) della fattispecie ad una più ampia *legittimazione* sociale che si possa garantire una soddisfacente disciplina di una tipologia contrattuale così delicata e, per forza di cose (in quanto soggetta ai più diversi sospetti di sfruttamento dei lavoratori e di destrutturazione del mercato del lavoro), controversa. Con specifico riferimento alla vicenda

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

dogma, profondamente radicato nella nostra cultura giuslavorista: quello della necessaria coincidenza, non a caso elemento strutturale del *tipo legale* lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c. (quantomeno come interpretato alla luce dell'art. 1 della Legge n. 1369/1960), tra l'imprenditore giuridicamente titolare di un contratto di lavoro subordinato e l'imprenditore che effettivamente utilizza (coordina e dirige) la prestazione lavorativa cui quel contratto — per definizione — dà diritto. Eppure, il tormentato processo di *legalizzazione* della fattispecie in un testo di legge è ancora ben lontano da un suo definitivo assestamento; anzi, a quasi due anni dalla prima formulazione ufficiale di un'ipotesi di schema normativo di regolamentazione del ricorso al lavoro intermittente tramite «agenzia» (cfr. l'art. 13 del Decreto Legge n. 1/1993), non sembra che siano poi stati compiuti molti passi in avanti per uscire da una fase meramente progettuale e propositiva.

In realtà, la pesante eredità storica, non a caso ciclicamente riaffiorante nelle sempre più cospicue e fiorenti aree dell'economia sotterranea, di molte delle prassi imprenditoriali attraverso cui si è materialmente sperimentato sin dagli inizi della rivoluzione industriale l'affitto o vendita della forza lavoro altrui non aiuta certamente a dissipare diffidenze, timori ed esitazioni (3); si pensi, ad esempio, al forte potere evocativo che ancora oggi hanno espressioni come «*merchandeur*», «*marchandage du travail*», «*sweating-system*», «*contract-system*», «caporale», «caporalato», etc. (sul punto, per una esaustiva ricostruzione storica, è d'obbligo il rinvio a Mazzotta O., 1979, spec. pp. 7-90). Ma è soprattutto sul piano del «metodo», o anche semplicemente della «mentalità» con cui si affronta la problematica del lavoro temporaneo, che si possono individuare i più pesanti condizionamenti e limiti del nostro attuale dibattito: frequenti malintesi nominalistici, confusi richiami alla situazione normativa di altre realtà nazionali e soprattutto incrollabili pregiudiziali ideologiche e culturali — unitamente ad inopportune quanto avventate anticipazioni del nostro Legislatore (4) — rischiano

note

della Legge francese del 12 luglio 1990, che ha sostanzialmente recepito l'Accordo nazionale interprofessionale del 23 marzo dello stesso anno, si vedano: Blaise H., *Les contrats précaires après la loi du 12 juillet 1990*, in *DS*, 1991, p. 11 e ss.; Bélier G., Bethonneau L., *Le droit du travail temporaire*, Lammy, Paris, 1990, p. 18 e soprattutto Ray J.E., *Préface* al libro di Bélier G., Bethonneau L., *cit.*, p. III. Recentemente v. anche Noya A., *Un accordo sul lavoro interinale in Francia*, in *IS*, 1995, pp. 33-36, che si sofferma sul recente Accordo quadro sul lavoro interinale tra ANPE, PROMATT e UNETT. Sui forti contrasti sociali che, per converso, sono scaturiti dal deciso rifiuto dei sindacati tedeschi aderenti al DGB (*Deutschen Gewerkschaftsbund*) di stipulare un accordo collettivo con l'Associazione federale del lavoro temporaneo, *delegittimando* in questo modo, sul piano del consenso sociale, una figura contrattuale che comunque trova nella legge (l'*Arbeitnehmerberlassungsgesetz* del 7 agosto 1972, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1972, All. R.F., 2, p. 1 e ss.) una precisa *regolamentazione*, v. invece Weyand J., *Comparsa e sviluppo della cessione di manodopera nella RFD: un inventario critico*, in questa rivista, 1992, n. 1, p. 129.

(3) Invero, questi «storici» timori, ben presenti anche sullo sfondo del confronto sindacale svoltosi a cavallo degli anni Settanta e Ottanta, allorché si cominciava timidamente a prospettare l'ipotesi della legalizzazione del *leasing* di manodopera (cfr. Ghera E., *Intervento*, in *Atti delle giornate di studio di Chianciano Terme, 21-22 aprile 1979*, Giuffrè, Milano, 1980, p. 141, nonché la «proposta» del CENSIS, *Mobilità e mercato del lavoro*, Quaderni della Fondazione Agnelli, 1977, n. 1 spec. pp. 13-15, su cui diffusamente Menghini L., *Il lavoro a termine*, Giuffrè, Milano, 1980, pp. 94-107, p. 339), sono ora esacerbati dalla attuale, incredibile diffusione di un cospicuo numero di pseudo-cooperative di lavoro e di non meglio definite «agenzie» di servizi, che, emerse poco alla volta dalla clandestinità, realizzano oggi svariati programmi di fornitura e smistamento di personale temporaneo presso imprese terze committenti, ricorrendo a schemi contrattuali disinvoltamente — quanto, il più delle volte, arbitrariamente — «etichettati» col *nomen iuris* del lavoro autonomo, parasubordinato o cooperativo. Sul punto si possono consultare: Tiraboschi M., «Agenzie» di servizi, cooperative di produzione e lavoro e pratiche interpositorie nella fornitura di mere prestazioni di lavoro, in *LG*, 1994, p. 559 e ss.; Id., *Temporary Work in Italy*, in *Collana del Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università degli Studi di Modena*, 1994, n. 26, e Alleva P., *La flessibilizzazione del rapporto di lavoro in Italia*, in Garibaldi F. (a cura di), *Flessibili o marginali*, Ediesse, Roma, 1992, spec. pp. 187-189.

(4) Più che al criticatissimo art. 13 del Decreto Legge n. 1/1993, opportunamente non convertito in legge, che ha temporaneamente introdotto la fattispecie del lavoro intermittente tramite agenzia anche in Italia, si pensi alla portata della vasta quanto inquietante *deregolamentazione* operata in materia dall'art. 6 *bis* del Decreto Legge 18 gennaio 1993, n. 9, come modificato dalla Legge di conversione 18 marzo 1993, n. 67, recante *Disposizioni urgenti in materia sanitaria e socio-assistenziale* (vedilo in *Il Sole 24-Ore, Guida Normativa*, Giovedì 25 marzo 1993, n. 58, pp. 8-9), che espressamente riconosceva la legittimità della somministrazione di manodopera quando le prestazioni di lavoro temporaneo fossero richieste da province, comuni, comunità montane e loro consorzi, Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB), enti non commerciali senza scopo di lucro che svolgono attività socio-assistenziale e Istituzioni sanitarie operanti nel Servizio sanitario nazionale. Per un giudizio critico sull'art. 6 *bis* della Legge n. 67/1993, che si limitava ad operare in modo un po' troppo casuale ed arbitrario una così vasta deregolamentazione, senza che, peraltro, venissero indicati nè la normativa applicabile agli appalti con Enti pubblici, nè il trattamento economico-normativo dei lavoratori interessati si può vedere Tiraboschi M., «Agenzie» di servizi, cooperative di produzione e lavoro e pratiche interpositorie nella fornitura di mere prestazioni di lavoro,

infatti, come del resto è già stato sottolineato da più parti, di rendere la “proposta (e l'intera discussione) poco convincenti” (Roccella M., 1993, spec. pp. 134-135).

A nostro modo di vedere sembra allora non solo opportuno, ma addirittura essenziale, prima di entrare nel merito della “proposta”, procedere nella ricerca di quelle minime, indispensabili premesse metodologiche e concettuali, che servano effettivamente a rendere possibile il confronto e il dialogo scientifico, altrimenti destinato ad arenarsi nelle secche della pregiudiziale ideologica e/o del malinteso nominalistico. In questa prospettiva, quantomeno per chi si voglia inserire in quell'indirizzo dottrinale che non intende necessariamente assegnare alla comparazione uno scopo utilitaristico (cfr. Sacco R., 1990, spec. pp. 7-20 e ivi spec. nota 10), una migliore conoscenza dei dati giuridici e delle premesse concettuali da cui procedere proficuamente nello studio della fattispecie lavoro intermittente tramite «agenzia» pare scaturire proprio dallo studio non superficiale (o di stile) dei modelli di disciplina di altri Paesi, quale che sia poi la validità — o trasferibilità — di tutte o anche alcune soltanto delle soluzioni tecniche (e delle sottostanti opzioni di politica del diritto) adottate in altri ordinamenti.

Beninteso, non si intende negare l'utilità o anche solo l'opportunità della circolazione dei modelli, e neppure si vuole disconoscere la circostanza che la normativa straniera possa fornire adeguato materiale per il Legislatore nazionale; semplicemente si ritiene, quantomeno ai fini del nostro dibattito, che l'esatta cognizione dei dati giuridici provenienti da altri ordinamenti debba in primo luogo contribuire ad agevolare il passaggio dal preconconcetto alla conoscenza, in modo da superare le contrapposizioni puramente ideologiche e smantellare punto per punto le polemiche squisitamente nominalistiche. La comparazione è certo per il giuslavorista una scienza al servizio dei valori e della politica del diritto; ma prima ancora “è storia, e questa storia, che distrugge i falsi concetti, conduce alla conoscenza” (Sacco R., 1990, p. 18, p. 194; Gorla G., 1964, p. 932; Id., 1981, pp. 41-42).

I motivi che, in questa linea di pensiero, inducono allo studio in chiave storico-critica della normativa giapponese sono allora presto detti e, appunto, come detto, trovano una giustificazione in se stessi: al di là del fatto, di non secondaria importanza, che si tratta di un'ipotesi di disciplina del lavoro intermittente tramite «agenzia» a noi pressoché sconosciuta e dunque non ancora strumentalizzata — o deformata — in funzione del nostro dibattito (come sembra ormai essere invece avvenuto per la normativa tedesca e francese), le singolari caratteristiche del modello giapponese, unitamente al particolare contesto di relazioni industriali in cui il modello stesso viene ad inserirsi, consentono di delineare con estrema precisione e chiarezza la sostanza del problema, le possibili tecniche legislative di regolamentazione della fattispecie, nonché, più in generale, le diverse linee di politica del diritto e di politica legislativa ad esse sottese.

2. La disciplina giuridica delle «agenzie» di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo in Giappone: il quadro di riferimento normativo.

La possibilità di ricorrere ad agenzie specializzate nella fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo — il lavoro dei cosiddetti «*dispatched workers*» — è stata normativamente regolamentata in Giappone soltanto di recente, con la promulgazione della Legge 5 luglio 1985 n. 88 (5). A questa legge, intitolata “*Disposizioni dirette ad assicurare una corretta gestione delle agenzie specializzate nella fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo e a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei*”, ed entrata in vigore il 1° luglio 1986 (6), si sono successivamente affiancate due ordinanze di esecuzione: l'Ordinanza

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

note

in LG, 1994, spec. pp. 561-562. Successivamente, comunque, l'art. 74 del Decreto Legislativo 3 febbraio 1993 n. 29 (*Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della Legge 23 ottobre 1992 n. 421*), come sostituito per effetto dell'articolo 38 del Decreto Legislativo n. 546 del 1993 ha espressamente abrogato — tra le altre «disposizioni ritenute incompatibili con il presente decreto» — anche «l'articolo 6 bis del decreto legge 18 gennaio 1993, n. 9, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 marzo 1993, n. 67».

(5) Law No. 88 of July 5, 1985, *Law for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improvement Working Conditions for Dispatched Workers*, pubblicata in lingua inglese in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, Institute of Labour Administration, Tokyo, 1990, pp. 238-272. (Per una versione in lingua francese v. Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1985, Jap., 2, pp. 1-24, *Loi n° 88 de 1985 visant à assurer le bon fonctionnement des entreprises de travail temporaire et à améliorer les conditions de travail des travailleurs temporaires*).

(6) Il comma 1 delle Disposizioni finali della Legge n. 88 del 1985 (in Ministry of Labour, *Labour Laws of Japan*, cit., p. 272) disponeva infatti: «La presente legge entrerà in vigore entro un anno dalla data della sua promulga-

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

Governativa n. 95 dell'aprile 1986 (7), essenzialmente diretta a predisporre "le misure transitorie necessarie all'attuazione di questa Legge" (cfr. il comma 2 delle Disposizioni finali della Legge n. 88/1985) e soprattutto ad individuare i tipi di attività per cui è consentito il ricorso al lavoro intermittente tramite agenzia (cfr. l'art. 4 Legge n. 88/1985), e l'Ordinanza del Ministro del Lavoro n. 20 (8), anch'essa dell'aprile 1986, contenente dettagliate disposizioni sulla concessione della licenza ministeriale necessaria per l'esercizio di una determinata categoria di agenzie di lavoro temporaneo (cfr. il comma 3 dell'art. 5 della Legge n. 88/1985, su cui *infra*, § 3.4.).

Peraltro, nonostante la Legge 30 novembre 1947 n. 141 (contenente "*Disposizioni sulla protezione del lavoro*") (9) si fosse chiaramente — e rigorosamente — orientata, prima della riforma del 1985, verso il principio del monopolio pubblico del collocamento, la presenza sul mercato del lavoro di un significativo numero di non meglio precisate «agenzie» di somministrazione temporanea di manodopera (*temporary help service industry*) era un fenomeno ben conosciuto ed alquanto diffuso nella società giapponese già nel corso degli anni Sessanta e Settanta, come testimoniato da innumerevoli fonti (Araki T., 1994a, p. 5; Id., 1994b; Kikuchi K., 1994, pp. 122-123; Sugeno K., 1992, p. 40, p. 164; Nakamura T., 1992, pp. 41-42; Koshiro K., 1992, pp. 125-126; Kuwahara M.K., 1989, XII 5-1; Kuwahara Y., 1988, p. 116; Watanabe A., 1988a, p. 120; Hobara K., 1985, p. 4, p. 5, p. 6; Inagami T., 1984, p. 4-7; Keiya Y., 1981, p. 109; Koshiro M., Matsuda Y., 1978, p. 249; Feringa A., 1978, p. 162; Yamaguchi K., 1978, p. 7. Cfr. anche il Rapporto n. 6 del Bureau International du Travail, 1994, p. 227). Al riguardo va anzi subito precisato che sul piano storico e politico la predisposizione di un penetrante apparato statale di governo pubblico in regime di monopolio dell'attività di collocamento, attraverso una capillare rete di «Uffici Pubblici di Protezione del Lavoro» e di altri uffici del lavoro indicati dalla Legge n. 141/1947, trovava fondamento proprio nell'obiettivo di reprimere e contrastare la sempre più preoccupante diffusione — verificatasi soprattutto nel periodo precedente la Seconda Guerra Mondiale — di «agenzie» private (spesso costituite da un solo intermediario/interposto) di collocamento e somministrazione di manodopera a fini di lucro.

In realtà, poi, e specialmente in alcuni settori come quello navale, tessile e della lavorazione della seta (Fruin W.M., 1994, p. 75, p. 135; Koshiro K., 1992, pp. 126-127; Kuwahara Y., 1988, p. 116; Gordon A., 1985, pp. 38-46; Hsieh C., 1950, pp. 412-413), l'avviamento di personale temporaneo presso imprese terze committenti sul modello del «*marchandage du travail*» europeo rappresentava una pratica lavorativa assai diffusa — quanto repressa — già nelle prime fasi del processo di industrializzazione del Giappone (per un preciso quadro storico v. Kinzley W.D., 1991, spec. pp. 84-92). Tanto è vero che lo stesso principio posto a fondamento dell'atto costitutivo dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e contenuto nella Sezione I della Parte XIII del Trattato di Versailles del 1919, secondo cui il lavoro non può essere considerato una merce («*labour is not a commodity*»), aveva trovato una (quantomeno) formale applicazione anche in Giappone sin dagli inizi degli anni Venti, attraverso la codificazione del divieto di istituire uffici di collocamento a pagamento operata da una Legge del 1921 intitolata "*Disposizioni sugli uffici di collocamento*". Principio che era stato poi formalmente avallato l'anno successivo, con una Legge del 1922 di ratifica del Trattato di Versailles. (In particolare, sugli uffici di collocamento a pagamento, nonché sull'atteggiamento assunto dal Giappone nei confronti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro già a partire dalla Conferenza di Parigi del 1919 v. Kinzley W.D., 1991, p. 87 e spec. pp. 121-130; Hanami T., 1981, pp. 817-831, e già Bureau International du Travail, 1933, spec. pp. 140-200, nonché Ayusawa I., 1926, pp. 1-30. Per le opportune puntualizzazioni

note

zione, secondo quanto sarà stabilito da un'ordinanza governativa». Peraltro, come statuiva testualmente il comma 3 delle Disposizioni finali (*op. cit.*, p. 272), «le previsioni di carattere penale applicabili agli illeciti commessi precedentemente all'entrata in vigore delle legge rimangono disciplinati dalle stesse disposizioni applicabili precedentemente».

(7) Cabinet Order No. 95 of April 3, 1986, *Enforcement Order for the Law for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improvement Working Conditions for Dispatched Workers*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 273-275.

(8) Sul contenuto di questa ordinanza v. diffusamente Watanabe A., *Outline of Government and Ministerial Ordinances for Implementing the Employee Dispatching Business Law*, in *Highlights in Japanese Industrial Relations*, The Japan Institute of Labour, Tokyo, 1988, vol. II, pp. 124-126.

(9) Law No. 141 of November 30, 1947, *Employment Security Law*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 216-237. (Per una versione in lingua francese v. Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1949, Jap., 4 - 1947, pp. 1-17, *Loi n° 141 du 30 novembre 1947 sur la sécurité de l'emploi*).

storiche sul sistema industriale giapponese di inizio secolo cfr. anche Fruin W.M., 1994, spec. pp. 89-125; Gordon A., 1985, spec. pp. 17-80; Morishima M., 1982, spec. pp. 115-197; Hazama H., 1976, pp. 21-51).

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

3. Il quadro di riferimento storico (**)

Già nella fase di transizione da un'economia rurale, imperniata su collettività autosufficienti di fattorie, villaggi e comunità familiari prive di scambi e connessioni con i mercati esterni, ad un'economia evoluta di tipo industriale (all'incirca: 1853-1886) è dunque possibile intravedere la nascita di prassi — via via sempre più accentuate e spinte — di intermediazione e di interposizione nell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Nelle prime interrelazioni tra centri rurali e centri urbani, e specialmente in una discreta varietà di attività che non richiedevano particolari capacità professionali (costruzioni, lavori civili, controllo delle acque e degli incendi, servizi familiari e domestici, commercio e vendita al dettaglio, trasporto di beni e di persone, etc.), si erano ben presto sviluppate e diffuse numerose comitive o compagnie di nullatenenti, di mercenari e di lavoratori più o meno raccoglittici, raggruppate attorno ad una variegata gamma di capisquadra, capomastri, capigruppo, caporali, agenti professionisti, etc., denominati «oyabun» e «oyakata», i quali erano al tempo stesso centri di informazione, uffici di collocamento, responsabili dell'addestramento, sorveglianti e il più delle volte persino veri e propri datori di lavoro delle maestranze che, di volta in volta, venivano inviate ai diversi committenti o anche — in via di esclusiva — ad un unico imprenditore (cfr. Taira K., 1970, p. 103, nonché Fruin W.M., 1994, p. 75; Kinzley W.D., 1991, pp. 121-130; Smitka M.J., 1991, p. 105; Chalmers N.J., 1989, pp. 39-40; Gordon A., 1985, pp. 36-37, p. 417, e già Yoshisaka S., 1925, pp. 519-534). Non molto diverse erano poi le condizioni di lavoro e i metodi di selezione delle maestranze nell'industria navale, in quella tessile e nelle miniere di carbone, anch'essi fortemente caratterizzati dal sistema del caporalato («naya-seido» o «labor boss system»). In questi casi, anzi, la stessa dottrina giapponese non ha mai esitato a ricordare come i metodi di reclutamento del personale fossero il più delle volte illegali e violenti — al limite della schiavitù —, quando non fossero addirittura basati sul rapimento sistematico e l'imprigionamento in campi di concentramento dei lavoratori provenienti dai villaggi e dai sobborghi delle città (cfr. Taira K., 1970, spec. p. 107, e già Yoshisaka S., 1925, p. 523, p. 524. In tema v. anche Bureau International du Travail, 1933, p. 169).

Con l'industrializzazione del Paese (all'incirca 1886-1911) (10), caratterizzata sì da un rapido sviluppo delle fabbriche, ma anche — a differenza dei Paesi occidentali — da una difficoltosa mobilitazione (e concentrazione) della manodopera contadina e da un suo lento inserimento nel sistema di produzione capitalistico, le tecniche di reclutamento del personale, sebbene diversificate a seconda del tipo di personale da ingaggiare e della durata della prestazione lavorativa, furono ancor più marcatamente segnate dalla presenza di intermediari e da più o meno sofisticate «agenzie» private di reclutamento e somministrazione di manodopera (Sugeno K., 1992, p. 165, nota; cfr. anche l'Inchiesta sulle condizioni di lavoro nelle fabbriche promossa dal Ministro dell'Agricoltura e del Commercio nel 1903. Sulle dimensioni e sulle fasi dell'industrializzazione in Giappone v. invece l'articolata ricostruzione di Minami R., 1987, *passim*, nonché Norman E.H., 1975 ma 1940, spec. pp. 37-38, pp. 57-117, pp. 154-189 e Bureau International du Travail, 1933, pp. 10-72).

Nel settore manifatturiero, per esempio, la selezione e l'assunzione di personale qualificato

note

(**) Per la periodizzazione storica cui si fa riferimento in questo e nel successivo paragrafo v. essenzialmente Taira K., *Economic Development & the Labor Market in Japan*, Columbia University Press, New York & London, 1970 e Gordon A., *The Evolution of Labor Relations in Japan - Heavy Industry, 1853-1955*, Council on East Asian Studies, Harvard University Press, Cambridge, 1985, nonché il classico contributo di Norman E.H., *Japan's Emergence as a Modern State - Political and Economic Problems of the Meiji Period*, Secretariat, Institute of Pacific Relations, 1940, tr. it., *La nascita del Giappone moderno - Il ruolo dello Stato nella transizione dal feudalesimo al capitalismo*, Einaudi, Torino, 1975. Cfr. anche Bureau International du Travail, *Le travail industriel au Japon*, Etudes et Documents, Série A (Vie sociale), Geneva, 1933, n. 37.

(10) Al riguardo è significativo ricordare che il Giappone è l'unico Paese non occidentale che abbia avuto uno sviluppo economico di tipo capitalistico pienamente autonomo. Va peraltro rilevato che l'impulso iniziale al processo di industrializzazione fu essenzialmente — se non addirittura esclusivamente — dovuto allo Stato, mentre solo in un secondo momento (con la vendita ai privati delle imprese pubbliche) si formò e consolidò la moderna classe dei capitalisti privati.

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

o semi-qualificato adulto e di sesso maschile era generalmente affidata ai capisquadra o ad altri dipendenti della fabbrica, mentre per la bassa manovalanza — che costituiva il nucleo centrale della forza lavoro — si ricorreva largamente all'attività di intermediari, caporali, capocottimisti autonomi, etc. Esempio, poi, il caso dell'industria tessile (filatura del cotone, lavorazione della lana e tinteggiatura), contraddistinta ancor più degli altri settori dell'economia dalla assenza di una forza lavoro stabile e continuativa all'interno delle fabbriche, specialmente in considerazione del fatto che, il più delle volte, si preferiva utilizzare manodopera di sesso femminile o anche fanciulli e adolescenti: in questo settore, infatti, gli imprenditori, spesso ancora inesperti e soprattutto incapaci di controllare direttamente il mercato del lavoro, erano il più delle volte costretti ad affidarsi, di volta in volta, a intermediari, agenti professionisti e "affaristi" di ogni genere, che nelle diverse province del Paese controllavano e gestivano il mercato del lavoro locale (Taira K., 1970, pp. 108-109; Allen G.C., 1973, pp. 108-109, p. 189; Takahashi N., 1975, pp. 55-56; Ministry of Agriculture and Commerce, 1903, vol. II, p. 10). E le stesse prassi interpositorie si registravano — più o meno marcatamente — anche in un po' tutte le altre industrie (Ministry of Agriculture and Commerce, 1903, vol. II, p. 12; Gordon A., 1985, pp. 33-50, p. 417).

In effetti la Restaurazione del potere imperiale Meiji (1868), che pure segna il progressivo passaggio dal feudalesimo al moderno capitalismo, non fu esattamente quella che si può dire una rivoluzione borghese radicale: la rivolta dei contadini contro il regime feudale della famiglia dei Tokugawa, abilmente controllata e gestita dall'alto, e precisamente da un'ala illuminata della classe feudale (quella dei tozama, con i loro samurai e goyonin), portò infatti a compimento solo alcune parziali riforme. Soprattutto lasciò in vita un esorbitante sistema di imposizione fondiaria, un massiccio intervento del capitale usuraio ed una proprietà terriera di stampo semi-feudale, che, caratterizzata da un elevato canone di affitto, arrivava a sottrarre ai fittavoli circa la metà del raccolto. Fu proprio su queste premesse che "sorse e si sviluppò il capitalismo giapponese, ma la proprietà terriera semi-feudale repressse lo sviluppo dell'agricoltura e comportò bassi livelli di reddito e di sussistenza per la popolazione agricola. Dato che in Giappone la popolazione agricola costituiva la riserva principale della manodopera industriale, questo fatto teneva molto basso il livello dei salari. Poiché i salari derivanti da tale situazione, estremamente bassi, erano a malapena sufficienti ad assicurare il sostentamento di un singolo individuo, era quasi impossibile per un contadino, per quanto spinto dalla povertà, diventare operaio salariato emigrando in città e abbandonando il proprio villaggio" (così: Takagi T., 1974, p. 100 e ss. Sul punto cfr. anche Sugiyama S., 1988, spec. pp. 113; Zanier C., 1975, spec., pp. 118-137; Allen G.C., 1973, spec. pp. 82-88; Taira K., 1970, spec. pp. 237-240; Hall J.W., 1969, spec. pp. 277-320; Ballon R.J., 1968, spec. pp. 58-72, e soprattutto Norman E.H., 1975 ma 1940, spec. pp. 81-91, pp. 164-189. Cfr. anche Gatti F., 1976, pp. 9-14, e ivi completi ragguagli bibliografici).

In Giappone è dunque mancato un processo di espropriazione delle proprietà contadine simile a quello che accompagnò "l'introduzione dei rapporti capitalistici nella campagna inglese durante il movimento per le recinzioni dei pascoli, nel XVI secolo, e durante l'assai più intenso movimento di recinzione per la coltivazione dei cereali, nel XVIII secolo" (Norman E.H., 1975 ma 1940, p. 168). Il mancato esodo dei fittavoli verso le zone industriali del Paese e verso le città, pur in presenza di una vasta e progressiva espropriazione delle loro proprietà, si spiega con la circostanza che gli affitti estremamente elevati, tipici della proprietà terriera giapponese, e le cospicue imposte fondiarie fisse, che costringevano i fittavoli ad un indebitamento massiccio, rendevano i proprietari non coltivatori e gli usurai esclusivamente interessati a riscuotere — rispettivamente — i fitti e gli interessi (che rappresentavano un profitto certo), disincentivandoli al contempo ad entrare tanto nell'impresa agricola che nell'impresa industriale come capitalisti e — dunque — con l'accollo dei relativi rischi d'impresa (sul punto cfr. Norman E.H., 1975 ma 1940, pp. 169-170, p. 175; Kobayashi U., 1930, pp. 101-110).

Proprio la scarsità della manodopera adulta, specializzata e di sesso maschile induceva così i principali capitalisti industriali e persino i dirigenti delle numerose imprese statali ad avvalersi di stabili e continuative relazioni professionali — sempre più spesso in via di esclusiva — con agenti professionisti, capivillaggio ed uffici privati di collocamento per il reclutamento, la formazione professionale e l'ingaggio della manodopera di volta in volta occorrente. E le elevate spese che il tal modo venivano sostenute dagli imprenditori per il compenso degli intermediari e per l'ingaggio di una manodopera il più delle volte proveniente da aree geografiche, distretti rurali e prefetture assai lontane dalle regioni industriali del Paese venivano poi di fatto trasferite sui lavoratori stessi, mediante una diminuzione

selvaggia dei salari e un'aumento incontrollato della durata della giornata lavorativa (sul punto cfr. Yoshisaka S., 1925, p. 524) (11).

Erano così i componenti più giovani delle famiglie contadine, ed in particolar modo le donne (12), che di anno in anno abbandonavano per brevi periodi di tempo le campagne nel tentativo di incrementare i miseri redditi familiari attraverso il lavoro industriale (Ayusawa I.F., 1929, pp. 204-216, pp. 403-422, pp. 525-544). I piccoli contadini proprietari (fittavoli o

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

note

(11) Si noti, in particolare, che la prima legge di regolamentazione della durata della giornata lavorativa (tanto degli uomini che delle donne) era entrata in vigore soltanto nel 1930; il campo di applicazione di questa legge, che fissava a dieci ore la durata massima della giornata lavorativa, era peraltro circoscritto al lavoro sotterraneo nelle miniere. Sulla durata dell'orario di lavoro agli inizi del processo di industrializzazione v. Bureau International du Travail, *Le travail industriel au Japon*, Etudes et Documents, Série A (Vie sociale), 1993, n. 37, p. 140, nota 1, e spec. pp. 182-200.

(12) Questi i dati dei lavoratori occupati nell'industria (escluse le fabbriche con dieci operai o meno e quelle di proprietà statale):

| | Totale | Donne | % donne |
|-----------|---------|---------|---------|
| 1882 | 51.189 | 35.535 | 69% |
| 1895-1899 | 425.602 | 252.651 | 59% |
| 1900-1904 | 472.955 | 291.237 | 62% |
| 1905-1909 | 637.043 | 391.003 | 61% |
| 1911-1914 | 828.942 | 592.320 | 71% |

(Fonte: Kobayashi, *Nihon Sangyo no Kosei*, p. 257, non vidi, cit. da Norman E.H., *Japan's Emergence as a Modern State - Political and Economic Problems of the Meiji Period*, Secretariat, Institute of Pacific Relations, 1940, tr. it., *La nascita del Giappone moderno - Il ruolo dello Stato nella transizione dal feudalesimo al capitalismo*, Einaudi, Torino, 1975, p. 172).

Ancora più elevata era poi la percentuale delle donne nell'industria tessile:

| | Maschi | Femmine | Totale | % |
|-----------------|-----------------|----------------|---------------|-------|
| 1899 | | | | |
| oltre i 14 anni | 15.373 | 47.921 | 63.294 | 83,7% |
| fino a 14 anni | 1.202 | 11.111 | 12.313 | 16,3% |
| Totale - % | 16.575 - 21,9% | 59.032 - 78,1% | 75.607 - 100% | 100% |
| 1909 | | | | |
| oltre i 20 anni | 13.317 | 27.141 | 40.458 | 45,1% |
| tra i 20 e i 16 | 2.990 | 24.476 | 27.466 | 30,6% |
| tra i 16 e i 14 | 1.042 | 11.883 | 12.925 | 13,9% |
| tra i 14 e i 12 | 462 | 6.914 | 7.376 | 8,2% |
| fino a 12 anni | 44 | 1.512 | 1.556 | 2,2% |
| Totale | 17.855 - 19,9 % | 71.926 - 80,1% | 89.781 - 100% | 100% |

(Fonte: Tsuchiya-Okazaki, *Nihon Shihonshugi Hattatsu Shi Josetsu Gaisetsu*, Tokyo, 1937, p. 291, non vidi, cit. da Norman E.H., *Japan's Emergence ecc.*, cit., p. 173, nota 32. Dati grosso modo identici sono anche in Yoshisaka S., *La réglementation du recrutement de la main-d'oeuvre au Japon*, in *RIT*, 1925, p. 521).

Per completezza si segnala che nel 1880 il numero di abitanti del Giappone era di 35.920.000, nel 1890 di 40.453.000, nel 1900 di 44.825.000 e nel 1910 di 50.984.000. (Fonte: Bureau Statistique du Cabinet, *Nihon Teikoku Tokei Nenkan*, 1925, n. 44, p. 20, non vidi, cit. da Ayusawa I.F., *Le problème de la population et l'industrialisation au Japon*, in *RIT*, 1927, p. 535. Cfr. anche Bureau International du Travail, *Le travail industriel au Japon*, Genève, 1933, pp. 3-9).

Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone
Michele Tiraboschi

mezzi fittavoli) (13), dal canto loro, venivano a costituire quella che è stata efficacemente definita “la riserva della sovrappopolazione stagnante del Giappone” (Kazahaya Y., 1937, pp. 17-25; Ballon R.J., 1968, pp. 70-71), semi-occupata, sotto-retribuita e generalmente disponibile ad assolvere occupazioni temporanee, stagionali o a tempo parziale, come portatori, facchini, scaricatori di porto, braccianti, operai non qualificati nel settore delle costruzioni ferroviarie, etc. Agenti e intermediari professionisti rappresentavano — in definitiva — un adeguato ed indispensabile canale di incontro tra una domanda di lavoro decisamente intermittente ed un’offerta altrettanto temporanea di manodopera.

Sullo sfondo di questo sistema di intermediazione, decisamente orientato verso un controllo indiretto del mercato del lavoro, è peraltro facile riscontrare una significativa coincidenza degli interessi dei proprietari terrieri, degli industriali e del Governo. Infatti, mediante questa strategia di reclutamento della manodopera i costi del mantenimento dei disoccupati venivano così in gran parte tolti allo Stato e ai datori di lavoro, mentre nel contempo il sovrappopolamento del villaggio consentiva di innalzare il livello degli affitti e degli stessi interessi usurari (Norman E.H., 1975 ma 1940, p. 173, p. 179; Ballon R.J., 1968, p. 70 e ivi nota 21, dove si ricorda che il sussidio statale di disoccupazione non fu approvato che nel 1947).

In molte imprese le percentuali del *turnover* annuale della manodopera andavano così addirittura oltre il 100% della forza lavoro regolare, il che significava di volta in volta che ogni anno bisognava assumere l’intera forza lavoro. Nella filatura della seta, in particolare, dato il carattere stagionale dell’attività (decisamente antieconomica nei mesi invernali), per fronteggiare l’estrema mobilità ed instabilità della manodopera, nonché gli eccessivi costi degli intermediari professionisti in grado di fornire anno per anno manodopera di sesso femminile con elevata destrezza manuale, si era persino costituita (nella Prefettura di Nagano), a partire dal 1902, una vera e propria associazione imprenditoriale della lavorazione della seta («*Okaya Seishi Domei*») con lo scopo di ridurre il costo del lavoro e controllare il mercato locale della manodopera. Mediante una sorta di *gentlemen’s agreement*, ciascun imprenditore all’inizio di ogni stagione lavorativa si impegnava a non ingaggiare il personale che nell’anno precedente aveva lavorato presso uno degli altri affiliati, a meno che quest’ultimo non prestasse il proprio consenso (non si esitava a parlare, in proposito, di “diritto di proprietà” sul lavoratore), mentre l’associazione si impegnava ad agevolare le procedure di reclutamento di tutti gli altri lavoratori disponibili a livello locale. L’associazione, che pure di fatto eliminava la presenza degli intermediari professionisti, funzionava a sua volta come ufficio privato centralizzato di ricerca del personale e di monopolio del mercato del lavoro; basti pensare, in proposito, che nel 1922 giunse a controllare circa il 40% del mercato lavoro della filatura della seta nell’intero Giappone. A questo cartello imprenditoriale — successivamente soppresso da un’ordinanza dell’Autorità Prefettizia del 1926, in attuazione della Legge n. 55 del 1921 che codificava il divieto di istituire uffici privati di collocamento — si contrapposero e, gradualmente, si sostituirono alcune organizzazioni di collocamento e somministrazione di manodopera costituite e gestite dalle stesse lavoratrici della seta e dai loro familiari («*Joko Kyokyu Kumiai*»), che, a partire dal 1925, furono poi trasformate in organismi semi-ufficiali delle Autorità Prefettizie locali (sull’intera vicenda v. diffusamente Taira K., 1970, p. 111-115, pp. 122-127, pp. 136-137; cfr. anche Allen G.C., 1973, pp. 88-97; Zanier C., 1975, pp. 106-109).

In ogni caso, e a prescindere dalle brusche fratture nell’evoluzione del sistema di relazioni industriali giapponese causate dagli sconvolgimenti della Prima e della Seconda Guerra Mondiale, che inducono larga parte della dottrina ad individuare negli anni Cinquanta e Sessanta l’epoca della sua definitiva consolidazione (cfr. tra gli altri: Nakamura T., 1981, spec. cap. 5; Gordon A., 1985, spec. pp. 1-14; Friedman D., 1988, spec. cap. 4; Smitka M.J., 1991, spec. pp. 90-91, p. 102, p. 105), è proprio in questa prima fase del processo di industrializzazione che si possono già intravedere alcune delle regole, dei valori e delle prassi che ancora oggi reggono ed alimentano il moderno «*Japanese Employment System*». Beninteso: quest’ultima considerazione non va intesa nel senso — proprio delle teorie “particolaristiche” o “culturalistiche” di interpretazione del modello nipponico — di voler individuare a tutti i costi una marcata linea di continuità storica tra le relazioni di lavoro praticate nella società feudale e quelle adottate nelle moderne fabbriche (così invece,

(13) Sulle diverse categorie di contadini, ed in generale sulla questione agraria, v. l’articolo del Bureau International du Travail, *Une nouvelle méthode de règlement des conflits agricoles au Japon*, in *RIT*, 1925, pp. 399-407, spec. p. 401; nonché Bureau International du Travail, *Les conditions de travailleurs agricoles au Japon*, in *RIT*, 1927, p. 735-740.

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

Abegglen J. C., 1958, pp. 1-2, p. 100, pp. 132-135 e *passim*; Levine S. B., 1958b, pp. 32-35 e *passim*; Id., 1965, pp. 103-115. *Contra* v. per tutti: Jacoby S., 1979, spec. pp. 190-196). Più semplicemente si vuole rilevare che, parallelamente a questi primi isolati e disorganici tentativi di controllo diretto del mercato del lavoro, è già in questo arco di tempo che vengono compiuti i primi sforzi delle imprese giapponesi di fronteggiare l'alta mobilità, l'intermittenza delle relazioni contrattuali e l'estrema penuria di manodopera specializzata, mediante la istituzione di una sorta di famiglia o comunità aziendale («*kigyo ikka*») — verticalmente strutturata attorno alle idee di autorità, paternalismo, lealtà, impiego a vita, retribuzione correlata all'anzianità di servizio, disciplina e senso di appartenenza, etc. — che consentisse, in definitiva, la creazione di uno stabile *mercato interno del lavoro* in ogni singola azienda di certe dimensioni (su questo specifico punto cfr. tra gli altri Sugeno K., Suwa Y., 1994a, p. 33, pp. 37-38, pp. 52-62; Fruin W.M., 1994, spec. pp. 134-151; Smitka M.J., 1991, spec. pp. 105-108; Yoshihara K., 1986, pp. 149-152; Gordon A., 1985, pp. 45-46; pp. 51-80; pp. 81-121; 207-235; pp. 416-420; Nakamura T., 1983, pp. 27-29; pp. 134136, pp. 218-231; Morishima M., 1982, spec. pp. 122-136, p. 218; Clark R., 1979, pp. 44-45, pp. 64-69, p. 234; Feringa A., 1978, pp. 143-144; Yasuba Y., 1976, pp. 249-298; Taira K., 1970, spec. pp. 151-164; Watanabe T., 1968, p. 133; Tsuda M., 1965, spec. p. 193).

Un po' tutti questi tentativi di stabilizzare il mercato del lavoro e di controllare direttamente i flussi di manodopera furono comunque ben presto vanificati dagli eventi che accompagnarono lo scoppio della Prima Guerra Mondiale: un'espansione industriale senza precedenti, in primo luogo, ma anche un'aumento dell'inflazione ed un aggravamento del fenomeno della scarsità di manodopera. In questa particolare fase storica la situazione del mercato del lavoro non fu altro che una "grandiosa ripetizione" dell'esperienza di fine secolo, e la competizione per accaparrarsi i lavoratori — specializzati e non (14) — fu ancora una volta largamente influenzata dalla cospicua presenza di intermediari e agenti professionisti (Taira K., 1970, p. 130; Kikuchi I., 1959, pp. 167-168; cfr. anche l'*Annual Report on Factory Supervision*, 1977, n. 1, pp. 79-80).

Proprio per regolamentare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro fu promulgata nel 1921 la *Legge sugli uffici di collocamento* (15), che, nell'istituire uffici pubblici di collocamento gratuiti (artt. 1-4, art. 6), per la prima volta consacrò — quantomeno formalmente, in via di principio e salvi i casi consentiti dalla legge — il divieto di gestire dietro corrispettivo «agenzie» di collocamento private a pagamento (art. 14). Normativa subito seguita — nel 1922 — da una *Legge sugli uffici di collocamento marittimi* (16) e da una legge

note

(14) È sempre stato un luogo fin troppo comune che gli «*oyakata*» («*labour bosses*») della prima fase dell'industrializzazione (e sino agli anni Trenta) controllassero esclusivamente la forza lavoro specializzata. Così, tra i tanti, l'importante contributo di Ujihara S., *Japan's Laboring Class: Changes in the Postwar Period*, in *Journal of Social and Political Ideas in Japan*, 1965, n. 3, pp. 60-67, cui adde Littler C.R., *Japan and China*, in Feuchtwang S., Hussein A. (ed.), *The Chinese Economic Reforms*, Croom Helm, London, 1983, pp. 121-147. Studi più recenti tendono invece ora a porre l'enfasi sul ruolo fondamentale ricoperto dagli «*oyakata*» anche nel reclutamento e nella somministrazione di forza lavoro altamente flessibile e per nulla specializzata. Sul punto v. infatti i risultati delle ricerche di Matsuzawa T., *Yoseba (Street Labour Market), the Struggles of Day Labourers and the Structure of Oppression in Japan*, Fourth National Conference, Japan Studies Association of Australia, Melbourne, 1985, non vidi, riportati in Chalmers N.J., *Industrial Relations in Japan — The Peripheral Workforce*, Routledge, London and New York, 1989, pp. 39-40.

(15) *Loi n° 55 du 8 avril 1921 sur les bureaux de placement*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1921, Jap. 1-4 (abrogata dalla Legge 30 novembre 1947 n. 141, *Dispositions complémentaires*, comma 3, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, cit., p. 17). Cfr. per completezza anche i principali regolamenti di attuazione della legge: l'*Ordonnance du ministère de l'intérieur sur le contrôle du recrutement des travailleurs*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1924, Jap., 3, Annexe B; l'*Ordonnance n° 29 du ministère de l'intérieur relative à l'application de la loi sur les bureaux de placement - En date du 27 novembre 1924*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1933, Jap., 4, Annexe B, pp. 5-9; l'*Ordonnance imperiale n° 20 concernant l'organisation des commissions de placement - En date du 20 février 1924*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1924, Jap., 1, Annexe B; l'*Ordonnance n° 20 du ministère de l'intérieur portant modification du règlement d'application de la loi sur les bureaux de placement - En date du 15 juillet 1933*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1933, Jap., 4, A, pp. 1-4. In seguito, e prima dell'entrata in vigore della Legge n. 141/1947, la materia del collocamento fu poi disciplinata da una nuova Legge del 31 marzo 1938, anch'essa di ispirazione dirigista e pubblicista. Sulla Legge n. 55/1921 v. Idei S., *Le problème du chômage au Japon*, in *RIT*, 1930, spec. pp. 540-542, nonché Bureau International du Travail, *Le travail industriel au Japon*, Genève, 1933, pp. 309-315, e ivi ampi dati statistici; sulla Legge 31 marzo 1938 v. invece Ogishima T., *L'organisation de l'emploi au Japon*, in *RIT*, 1940, spec. pp. 156-158.

(16) *Loi n° 38 du 11 avril 1922 sur les bureaux de placement maritimes*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1922, Jap. 2, cui adde l'*Ordonnance n° 65 du 1 novembre 1922, Règlement concernant l'application de la loi sur les bureaux de placement maritimes* e l'*Ordonnance n° 41 du 16 octobre 1930 modifiant le règlement*

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

di ratifica del Trattato di Versailles del 1919, contenente, come già ricordato, il fondamentale principio secondo cui «*labour is not a commodity*»: se il lavoro umano non può essere valutato al pari di una merce di scambio, allora anche l'attività di chi agevola o promuove l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro non può formare l'oggetto di una transazione commerciale (v. Bureau International du Travail, 1994, p. 189 e p. 190).

Invero, ancora nel 1925 i dati a disposizione dell'Ufficio delle Questioni Sociali del Ministero dell'Interno (riportati da Yoshisaka S., 1925, pp. 519-534) mostravano chiaramente come gli uffici di collocamento «*n'ont pas encore acquis une grande importance et le marché du travail est dominé par l'«agent de recrutement»*» (p. 520). Più del cinquanta per cento della forza lavoro era infatti controllato da un numero sempre più cospicuo di agenti professionisti: 52.417, secondo i dati del 1922-1923, di cui ben 24.000 operanti nella sola circoscrizione dell'Ufficio di collocamento di Tokyo. Peraltro, e a detta degli operatori pratici del tempo, nemmeno una maggiore consolidazione ed articolazione sul territorio degli uffici pubblici di collocamento avrebbe comunque potuto porre agevolmente fine alla prassi dell'intermediazione ed interposizione nei rapporti di lavoro, sin troppo connaturata e radicata nel sistema industriale del Paese (Yoshisaka S., 1925, pp. 520-521). Tanto più che la normativa vigente — già di per sé inadeguata a garantire un effettivo controllo del mercato del lavoro — era resa incoerente e fortemente disomogenea a causa dei diversi orientamenti interpretativi presenti presso le varie istanze amministrative deputate alla applicazione delle leggi, dei regolamenti, delle ordinanze di esecuzione e delle rispettive sanzioni: ciascuna prefettura, infatti, poteva adottare nell'ambito della propria giurisdizione tutte le misure che ritenesse necessarie per l'attuazione della normativa di legge e per garantire il governo (diretto o indiretto) del mercato del lavoro locale, subordinando, per esempio, le restrizioni legali ai bisogni delle industrie locali ovvero limitandole a certe aree o a certi periodi dell'anno.

Al fine di evitare queste distorsioni, e superare così l'alto tasso di ineffettività della normativa vigente, il Ministero dell'Interno era intervenuto con un'ordinanza del 1924 (17), che rendeva uniforme sull'intero territorio nazionale la disciplina delle assunzioni degli operai delle fabbriche e delle miniere: rafforzati i servizi ispettivi, venivano da un lato estesi i controlli sulle modalità di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, mentre dall'altro lato si disponevano severe regole per l'accesso alla professione di «agente intermediario» mediante un complesso sistema di certificazioni e rinnovi delle autorizzazioni amministrative. Tuttavia, una volta constatata l'impossibilità di privare, quantomeno in tempi brevi, il sistema industriale giapponese della «insostituibile» (seppure spesso deprecabile) attività di intermediazione/interposizione svolta dagli agenti professionisti, il Governo giapponese — con un successivo regolamento del 1925, entrato in vigore nel 1927 (18) — optò temporaneamente, in virtù dell'art. 14 della *Legge sugli uffici di collocamento* del 1921, per un sistema di tolleranza «legale» degli uffici privati di collocamento esercitati su base commerciale a fini di lucro, che ne garantisse al contempo un loro rigoroso controllo e soprattutto una loro graduale soppressione (cfr. Bureau International du Travail, 1933, pp. 172-173; Idei S., 1930, p. 541) (19).

È comunque in questo arco di tempo — segnato, come detto, dalla formale soppressione e dalla progressiva scomparsa delle «agenzie» private di collocamento e/o di fornitura di manodopera intermittente a scopo di lucro —, e sino ai drastici avvenimenti che hanno contrassegnato il mercato del lavoro giapponese alla vigilia dello scoppio della Seconda

note

d'application de la loi sur les bureaux de placement maritime, il cui contenuto è riportato in Bureau International du Travail, *Le travail industriel au Japon*, Genève, 1933, pp. 410-411.

(17) Cfr. l'*Ordonnance n° 36 du 29 décembre 1924 du ministère de l'intérieur sur le contrôle du recrutement des travailleurs*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1924, Jap., 3, B. Per un articolato commento a questa disciplina v. Yoshisaka S., *La réglementation du recrutement de la main-d'œuvre au Japon*, in RIT, 1925, spec. pp. 526-533; Bureau International du Travail, *Le travail industriel au Japon*, Genève, 1933, pp. 170-173.

(18) Cfr. l'*Ordonnance n° 3997 du 19 décembre 1925 entrée en vigueur le 1 janvier 1927 Règlement concernant la surveillance du placement exercé à des fins de lucre*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1925, Jap., 1, C. Per un articolato commento a questa disciplina v. Bureau International du Travail, *Le travail industriel au Japon*, Genève, 1933, pp. 172-173.

(19) In effetti, in seguito al consolidamento dell'apparato amministrativo e della normativa pubblicistica di controllo del mercato del lavoro, negli anni successivi all'emanazione del *Règlement du 19 décembre 1925 (entrée en vigueur le 1 janvier 1927) concernant la surveillance du placement exercé à des fins de lucre*, il numero degli agenti professionisti e dei lavoratori da essi controllati era progressivamente diminuito (anche se non ancora azzerato). Questi i dati ufficiali:

Guerra Mondiale (cfr. Bureau International du Travail, 1949, pp. 1-30; Bureau International du Travail, 1939, pp. 894-908; Kamii Y., 1937, pp. 35-57), che si consolida in modo ancor più significativo di quanto già abbozzato nella primissima fase dell'industrializzazione la nota «struttura dualistica» dell'economia giapponese. Un'economia, dunque, sempre più marcatamente contrassegnata da precisi vincoli di subordinazione e di funzionalità economica tra i mercati primari (moderni e chiusi) ed i mercati secondari del lavoro (fortemente arretrati, ma relativamente aperti in funzione delle fluttuazioni del ciclo economico, di settore o area); soprattutto un'economia imperniata sulla rigida contrapposizione tra *lavoratori regolari* e *lavoratori temporanei* (Nakamura T., 1983, spec. p. 224; Id., 1981, pp. 165-167; Feringa A., 1978, spec. pp. 143-147).

I lavoratori cosiddetti temporanei («*rinji-ko*») assunti su base giornaliera o settimanale ovvero a tempo determinato e i diversi tipi di lavoratori stagionali («*kisetsu-ko*») assunti durante i periodi di stasi del lavoro agricolo, seppure il più delle volte rientrassero nella sfera di committenza dell'impresa per un considerevole numero continuativo di anni, non solo venivano sistematicamente esclusi dai vantaggi assegnati alla forza lavoro regolare, ma neppure beneficiavano degli standard minimi di lavoro contenuti nella *Legge sulle fabbriche* del 28 marzo 1911 (entrata in vigore nel 1916, e contenente disposizioni sull'età minima di accesso al lavoro, sulla tutela del lavoro delle donne e dei minori, etc.) (20). Nei diversi settori produttivi (e a seconda dell'attendibilità delle statistiche governative) la percentuale dei lavoratori temporanei oscillava tra il 20% ed il 70% dell'intera forza lavoro di ciascuna impresa.

In ogni caso, sebbene il fenomeno fosse largamente sottostimato dalle rilevazioni ufficiali, quel che risultava certo dalle inchieste governative e dalle indagini prefettizie era l'istituzionalizzazione dell'intermediazione e dell'interposizione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro precario ed occasionale, mediante la presenza di vere e proprie «agenzie» di somministrazione di manodopera, che in alcuni distretti giungevano addirittura a controllare l'80-90% di tutti i lavoratori temporanei della zona (Taira K., 1970, pp. 161-163). Dello stesso periodo sono pure alcune precise scelte organizzative imperniate sulla frantumazione (in alcuni casi sistematica) del ciclo produttivo, attraverso le note prassi dell'appalto, del subappalto e del sub-subappalto a piccole e medie imprese e a laboratori familiari. (Secondo i dati forniti da Komiyama T., 1941, pp. 44-45 e Nakamura T., 1983, p. 224, nel 1934 circa

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

note

| Tipo di industria: | agenti, interposti e intermediari | | | | lavoratori reclutati | | | |
|----------------------------|-----------------------------------|--------|--------|--------|----------------------|---------|---------|---------|
| anno: | 1927 | 1928 | 1929 | 1930 | 1927 | 1928 | 1929 | 1930 |
| trattamento della soia | 13.268 | 12.906 | 12.394 | 10.348 | 236.595 | 250.066 | 228.107 | 215.810 |
| filatura del cotone | 4.795 | 3.356 | 3.394 | 2.598 | 68.218 | 48.850 | 70.208 | 27.750 |
| tintura | 1.718 | 1.426 | 1.068 | 1.080 | 20.738 | 15.264 | 12.311 | 8.172 |
| altri stabilimenti tessili | 134 | 116 | 102 | 141 | 2.302 | 1.647 | 1.158 | 1.304 |
| altre fabbriche | 58 | 98 | 104 | 70 | 2.265 | 2.071 | 3.843 | 2.338 |
| miniere | 143 | 156 | 142 | 47 | 9.791 | 10.871 | 9.550 | 7.040 |
| genio civile | 52 | 39 | 35 | 18 | 11.790 | 11.984 | 11.320 | 5.778 |
| altre industrie | 64 | 61 | 44 | 18 | 1.673 | 1.270 | 394 | 180 |
| Totale: | 20.196 | 18.158 | 17.283 | 14.420 | 353.372 | 342.023 | 336.891 | 268.372 |

(Fonte: Kodjo Kantokou Nenpo, 1928, pp. 1-4 e Rodo Jiho, 1931, p. 2, in Bureau International du Travail, *Le travail industriel au Japon*, Genève, 1933, p. 168).

(20) *Loi n.º 46 du 28 mars 1911, entrée en vigueur le 1 septembre 1916*, in *Bulletin de l'Office International du Travail* (Bâle, Association internationale pour la législation du travail), tome X, 1991, p. 141. Una versione della Legge del 1911, e della novella contenuta nella *Loi n. 33 du 29 mars 1923 modifiant la loi sur les fabriques*, è in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1923, Jap. 1. Per una analisi della *Legge sulle fabbriche* e della sua implementazione cfr. Taira K., *Economic Development & the Labor Market in Japan*, Columbia University Press, New York & London, 1970, p. 107, pp. 161-163, pp. 138-140, nonché Oda H., *Japanese Law*, Butterworths, London, 1992, p. 317.

Evoluzione storica e attuale disciplina giuridica delle «agenzie» di lavoro temporaneo in Giappone
 Michele Tiraboschi

il 78% delle imprese con più di trenta operai dell'industria meccanica affidava a sub-imprese tutta una serie di fasi autonome del ciclo produttivo. V. tuttavia le opposte strategie adottate da alcune grandi imprese come la Toyota, la Nissan e l'Isuzu Motors nel corso degli anni Trenta, su cui Smitka M.J., 1991, pp. 6-8, pp. 49-60. Sul punto cfr. Odaka K., Keinosuke O., Fumihiko A., 1988, spec. pp. 143-153).

4. Segue. Il mercato del lavoro dopo la Seconda Guerra Mondiale: dall'originario divieto di costituire «agenzie» di somministrazione di manodopera alla Legge 5 luglio 1985 n. 88 sul lavoro intermittente tramite «agenzia».

Nel periodo immediatamente successivo alla fine della Seconda Guerra Mondiale — e sino all'entrata in vigore della citata Legge n. 88/1985 — il divieto di costituire agenzie di lavoro temporaneo si desumeva chiaramente da tre riferimenti normativi di portata «imperativa» (cfr. Hanami T.A., 1985, p. 34):

1) l'art. 6 della Legge 7 aprile 1947 n. 49 (intitolata “*Disposizioni sulle condizioni di lavoro*”) (21), che ancora oggi sancisce espressamente il divieto di intermediazione privata nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro:

«salvi i casi stabiliti dalla legge, non è possibile ottenere un guadagno mediante lo svolgimento di una attività di intermediazione nell'occupazione di un lavoratore».

A sostegno dell'art. 6, il successivo art. 118 (nella versione originale del 1947) aggiungeva: *«la violazione delle disposizioni contenute nell'art. 6 (...) dà luogo a detenzione di durata non superiore ad un anno o ad una sanzione non eccedente i 10.000 yen»;*

2) il comma 1 dell'art. 32 della citata Legge 30 novembre 1947 n. 141 (22), che ribadiva in via di principio il divieto di intermediazione privata:

«nessuno potrà svolgere attività di collocamento a pagamento o a fini di lucro (...). Uffici di collocamento a pagamento o a fine lucrativo potranno essere gestiti in base ad apposita autorizzazione del Ministro del Lavoro, dietro parere favorevole del Comitato di Consulenza Nazionale sulla Protezione dell'Occupazione, solo allorché si tratti della fornitura di servizi speciali di artisti, musicisti e attori comici ovvero di altri servizi scientifici o professionali che richiedano un elevato grado di specializzazione (...)»;

3) l'art. 44 della Legge 30 novembre 1947 n. 141 (23), che ancora oggi sancisce espressamente il divieto di somministrazione di mere energie lavorative:

«a nessuna persona, organizzazione od organismo, privata o governativa, è permesso gestire un progetto di somministrazione di manodopera o utilizzare l'offerta di lavoro per tali scopi, eccetto quanto stabilito dal successivo articolo».

L'art. 45 (tuttora in vigore, sebbene di scarsa portata pratica) precisava infatti che *«tutti i sindacati dei lavoratori (...) possono liberamente gestire, dietro autorizzazione del Ministro del Lavoro, un progetto di somministrazione di manodopera in ragione del quale nessuna indennità dovrà essere pagata dall'imprenditore beneficiario della prestazione ai membri del sindacato».*

Questa rigorosa disciplina fu poi inequivocabilmente confermata da una Legge del 1956 di ratifica della Convenzione n. 96 del 1949 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (*Convenzione sugli uffici di collocamento a pagamento*), come noto caratterizzata da una intransigente politica di progressiva soppressione delle agenzie private di intermediazione a fini di lucro (24).

note

(21) Law No. 49 of April 7, 1947, *Labour Standard Law*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 59-92, p. 60 e p. 90 per le citazioni. (Per una versione in lingua francese v. Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1949, Jap., 3 - 1947, pp. 1-33, p. 2 e p. 31 per le citazioni, *Loi n° 49 du 7 avril 1947 sur les conditions de travail*).

(22) *Loi n° 141 du 30 novembre 1947 sur la sécurité de l'emploi*, nella versione originale pubblicata in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1949, Jap., 4 — 1947, p. 10. L'art. 32 è stato in un primo tempo modificato dalla *Loi n° 88 du 20 mai 1949 modifiant partiellement la loi sur la sécurité de l'emploi*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1949, Jap., 2 — 1949, pp. 7-8 e successivamente dalla Legge n. 88/1985 sulle «agenzie» di lavoro temporaneo. Cfr. ora la versione aggiornata dalla novella del 1985 dell'art. 32, Law No. 141 of November 30, 1947, *Employment Security Law*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., p. 227.

(23) Law No. 49 of April 7, 1947, *Labour Standard Law*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 231-232.

(24) La *Convenzione sugli uffici di collocamento a pagamento* n. 96 del 1949 e il suo antecedente del 1934 sono

Si deve comunque riconoscere che, in singolare analogia con quanto si stava al contempo verificando anche in Italia (in chiave comparata con il Giappone v. Treu T., 1974, p. 117, p. 120; Paci M., 1981, spec. pp. 210-212 e Boltho A., 1982, pp. 106-113), il divieto di intermediazione e interposizione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro non solo non era riuscito ad impedire, ma neppure ad arginare il verificarsi di una vigorosa de-industrializzazione e di un sempre più sistematico processo di frantumazione del ciclo produttivo della grande impresa verso le zone marginali e periferiche del mercato del lavoro (Fruin W.M., 1994, pp. 88-203 e spec. pp. 268-295; Chalmers N.J., 1989, spec. pp. 109-138, e, per una ampia casistica, pp. 139-172; Demes H., 1989, p. 130-132; Takagi T., 1982, p. 245; Watanabe S., 1971, pp. 65-73). In alcuni casi, addirittura, interi cicli di lavorazione venivano poi trasferiti al di fuori del territorio giapponese "nei vicini paesi asiatici, ancora favoriti dai tradizionali bassi costi di lavoro" (Treu T., 1974, p. 123).

I penetranti vincoli di subordinazione e funzionalità economica che legavano piccole e piccolissime unità produttive alla grande impresa (Treu T., 1974, p. 118; Otsubo K., 1972, pp. 185-208; Watanabe S., 1970, pp. 589-640) erano poi inevitabilmente destinati a sfociare in un progressivo e massiccio ricorso al lavoro a domicilio, all'appalto, al subappalto («*sha-gaiko*»), al sub-subappalto, al lavoro familiare e cooperativo (in senso spurio), e da lì a forme via via sempre più anomale e surrettizie di affitto o utilizzazione temporanea della forza lavoro altrui, sino a giungere — in definitiva — ad un'istituzionalizzazione vera e propria del prestito temporaneo di manodopera (tra gli altri v. spec. Inagami T., 1984, pp. 4-7 e Keiya Y., 1981, p. 110). Accadeva così che imprese di piccole dimensioni, pseudo-cooperative e minuscoli laboratori familiari sempre più spesso erogassero servizi e prestazioni analoghe a quelle delle «agenzie» di lavoro temporaneo e intermittente: selezione, reclutamento, formazione e somministrazione di manodopera più o meno qualificata (Feringa A., 1978, p. 148, p. 162).

Non a caso, sebbene le sue più profonde radici possano essere approssimativamente individuate, come detto, già nelle fasi di poco successive al processo di industrializzazione del Paese, è proprio in questa specifica epoca storica, contrassegnata da un esteso ricorso al subappalto e al lavoro temporaneo, che si afferma definitivamente — compiendo un significativo salto di qualità, dopo le brusche fratture nel sistema economico causate dalle vicende che hanno segnato il periodico che va dalla Prima alla Seconda Guerra Mondiale — la famosa «doppia struttura» dell'organizzazione industriale giapponese («*niju kozo*»), ritenuta a ragione una delle spiegazioni più importanti della capacità del sistema nipponico di produrre bene e a bassi costi (Asanuma B., Kikutani T., 1992, pp. 229; Woronof J., 1992, pp. 171-172; Smitka M.J., 1991, pp. 6-22 e spec. pp. 105-108; Shigeyoshi T., 1989, p. 83, p. 84; Macperson W.J., 1987, p. 68; Tokunaga S., 1983, spec. p. 322; Fodella G., 1982, spec. pp. 43-55; Watanabe S., 1974, spec. pp. 441-456; Tsuda M., 1965, pp. 194-195). Vista da vicino «la nota impresa giapponese non era che il luogo di assemblaggio di parti che costavano poco perché i subappaltatori pagavano stipendi molto bassi, lavoravano almeno 2.200 ore all'anno, senza riguardo per le feste, attentissimi alla qualità del prodotto e a non sbagliare, per timore di perdere il contratto e fallire» (così: Volpi V., 1993, pp. 124-125. Sul punto cfr. con diversi accenti Yamanaka T., Kobayashi Y., 1957, *passim* e spec. p. 45; Yaira K., 1970, pp. 179-183; Shinohara M., 1970, pp. 312-329; Dore R., 1973, pp. 302-305; Watanabe S., 1974, pp. 441-456; Niyazawa K., 1980, pp. 22-52).

A questo proposito, l'art. 4 del Regolamento di attuazione della Legge n. 141 del 1947 aveva

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

note

pubblicati in Blanpain R., *Codice internazionale di diritto del lavoro*, Edizioni Lavoro, Roma, 1987, Ac2, rispettivamente pp. 106-111, e p. 66-68, e ivi, pp. 37-38, anche la Convenzione n. 2 sugli uffici di collocamento pubblico gratuito. In dottrina, sulla Convenzione O.I.L. n. 96 del 1949 e sui suoi più immediati antecedenti, cfr. in particolare Schnorr G., *International Law. International Private Law.*, in Albeda W., Blanpain R., Veldkamp G.M.J. (ed.), *Temporary Work in Modern Society*, Kluwer, The Netherlands, 1978, spec. pp. 411-419 e Valticos N., *Droit International du travail*, in Camerlynck G.H., *Droit du Travail*, tome 8, Dalloz, Paris, 1983, pp. 311-316. Al riguardo va peraltro segnalato che, sensibile alle esigenze di una complessiva rivalutazione dell'intero fenomeno interpositorio alla luce degli avvenimenti che attualmente condizionano le economie, i mercati e le società dei Paesi industrializzati, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro sta ora progettando una nuova disciplina della materia. In tema, oltre a Bureau International du Travail, *Rapporto n. 6 in preparazione dell'81° sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro*, Ginevra, giugno 1994, pubblicato in *RIDL*, III, pp. 183-262, con il titolo *Il ruolo delle agenzie private per l'impiego nel funzionamento dei mercati del lavoro*, v. Commissione sulle agenzie private per l'impiego, mozione con la quale è stato approvato il Rapporto n. 6 dell'Ufficio Internazionale del Lavoro dall'81° sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro, Ginevra, giugno 1994, pubblicato in *RIDL*, III, pp. 320-332, con il titolo *Conclusioni concernenti il ruolo delle agenzie private per l'impiego nel funzionamento dei mercati del lavoro*, nonché Ricca S., *Lavoro temporaneo e flessibilità del mercato del lavoro*, in *IS*, 1994, agosto, spec. pp. 8-10.

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

invero provveduto a subordinare la legittimità del contratto di appalto e di subappalto alla presenza di determinati requisiti. Accanto alla configurabilità di una responsabilità legale e alla sopportazione del rischio d'impresa da parte dell'appaltatore nell'esecuzione dei lavori, si richiedeva poi che quest'ultimo esercitasse effettivamente un'attività di direzione e controllo sull'attività lavorativa, con il conseguente rispetto dei diritti delle maestranze previsti nella legislazione del lavoro, primo tra tutti il diritto alla tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro; mentre l'autonomia organizzativa e gestionale dell'appaltatore doveva in ogni caso essere dimostrata dall'utilizzazione effettiva di propri materiali, macchinari, equipaggiamenti ed attrezzature (ad eccezione dei semplici strumenti necessari per lo svolgimento dell'attività), nonché dal ricorso ad un adeguato *know-how* o, comunque, a determinate regole professionali o di esperienza che facilitassero e rendessero possibile l'esecuzione dei lavori (v. Koshiro M., Matsuda Y., 1978, pp. 249-250; Keiya Y., 1981, p. 109; Hobara K., 1985, p. 12; Sugeno K., 1992, p. 43, nota). Tuttavia, la dottrina non aveva esitato a sostenere che, al di là delle generiche indicazioni contenute nel regolamento di esecuzione della legge, il servizio di fornitura di prestazioni di lavoro intermittente ed il subappalto di manodopera fossero fenomeni sostanzialmente coincidenti nella prassi degli affari; si era anzi da più parti rilevato come in Giappone la forma tipica del subappalto non necessariamente comportasse la realizzazione di un'opera o di un servizio per il committente, esaurendosi il più delle volte anche nella semplice somministrazione di mere energie lavorative (così: Inagami T., 1984, p. 5; cfr. anche Chalmers N.J., 1989, pp. 109-138; Dore R., Bounine-Cabalén J. Tapiola K., 1989, pp. 39-40; Hobara K., 1985, p. 9, p. 13).

Insomma, come si è già puntualmente rilevato a proposito del lavoro a domicilio (Treu T., 1974, p. 122), anche in questo caso la difficoltà materiale di individuare concretamente — e segnalare, in sede giudiziaria — le diverse ipotesi di appalto e subappalto di interi cicli di lavorazione, unitamente alla pressoché nulla presenza sindacale sul piano politico (nell'attività di controllo del grado di attuazione della legislazione del lavoro e della sicurezza sociale) e nei settori periferici del mercato del lavoro (piccole imprese e lavoro temporaneo), vanificava nella sostanza le indicazioni restrittive contenute nella legge e nel suo regolamento di esecuzione (25). In assenza di una qualsiasi iniziativa sindacale diretta a denunciare un fenomeno largamente tollerato anche dai funzionari dell'Ispettorato del lavoro, la giurisprudenza aveva così avuto modo solo raramente di affrontare il problema della artificiosa e/o fraudolenta scissione tra il datore di lavoro formalmente responsabile degli obblighi contrattuali e degli adempimenti assicurativi e previdenziali verso i lavoratori temporanei e l'imprenditore che di fatto usufruisce delle prestazioni lavorative (cfr. in particolare Corte Suprema, Grand Bench, 21 giugno 1950, 4 Crim. Cases, p. 1049, su cui Sugeno K., 1992, p. 42 e p. 61, note 23, 24, 25).

Una casistica dunque non abbondante, anche se significativa, perlomeno sul piano dei principi, aveva comunque avuto modo di precisare che il termine "rapporto di lavoro" di cui parla la Legge n. 141 del 1947 ha una sfera di applicazione così estesa da ricomprendere le più diverse forme di interposizione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, andando sicuramente ben al di là di quanto si potrebbe invece desumere dalla più ristretta definizione codicistica di "prestatore di lavoro subordinato" desumibile dall'art. 623 del Codice Civile (v. Supreme Court, 1st Petty Bench, 11 marzo 1954, 8 Crim. Cases, p. 240, in riferimento alla relazione contrattuale tra un imprenditore ed un'albergatrice, e *Ibaraki Rokishocho*, Osaka District Court, 28 aprile 1981, 364 Lab. Judgments, p. 74, con riferimento ai criteri di distinzione tra lavoro subordinato e sub-appalto genuino. In generale, per la nozione codicistica di subordinazione cfr. Sugeno K., 1992, pp. 70-83, spec. p. 71, nota e p. 70, nonché Hanami T., 1992, pp. 101-105). Nel concetto di "intermediazione illecita" nei rapporti di lavoro veniva inquadrata persino l'ipotesi in cui un'«agenzia», operante nel mercato con il nome di "associazione di aiuto a richiesta" o di "centro di informazioni a richiesta", inviasse ai propri iscritti una lista di nominativi di lavoratori precedentemente selezionati e registrati,

note

(25) Al riguardo, quale importante elemento di riflessione per il nostro dibattito, non si deve peraltro trascurare la circostanza, efficacemente illustrata da altri (Treu T., *Il lavoro a domicilio in Giappone*, in *Prospettiva sindacale*, 1974, n. 14, 2, p. 117 e ss.), che le difficoltà cui si trovavano di fronte i sindacati giapponesi "anticipa(vano) e corrispond(evano) bene alla strategia tipica del capitalismo moderno: di perseguire da una parte la emarginazione di certi settori della forza lavoro onde sottrarli alla lotta sindacale, e d'altra parte di fare accedere i settori più forti a posizioni di vantaggio relativo" al fine disincentivare fenomeni indotti di «solidarietà» collettiva tra lavoratori regolari e lavoratori precari.

sollecitandoli unicamente ad effettuare un certo numero di colloqui di lavoro (v. Corte Suprema, 2nd Petty Bench, 2 aprile 1982, 36 Crim. Cases, p. 538).

Nello stesso senso, ma con riferimento al procedimento di repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro, la Corte Suprema aveva poi avuto modo di statuire che l'obbligo dell'imprenditore di partecipare in buona fede e lealmente alle trattative per la stipulazione di un contratto collettivo contenuto dall'art. 7, punto 2, della *Legge sindacale* del 1949 (cfr. Tiraboschi M., 1994c, p. 111; Ouchi S., 1993, p. 62, nota 17) (26) trova applicazione anche al di là del dato formale della subordinazione codicistica:

«il termine datore di lavoro contenuto nella legge deve essere interpretato in modo da includere non soltanto il soggetto formalmente titolare di un contratto di lavoro subordinato, ma anche tutti quei soggetti che di fatto detengono un analogo potere di direzione e controllo sulla prestazione fornita dal lavoratore (...)» (così: Corte Suprema, 1st Petty Bench, 6 maggio 1976, 30 Minshu, p. 409, nostra traduzione dal testo inedito della sentenza in lingua inglese).

Le conseguenze dell'interposizione fraudolenta e fittizia erano scontate. Smascherato lo schermo fittizio che separa l'effettivo fruitore della prestazione lavorativa dal cosiddetto *«non-company worker»*, la giurisprudenza di merito era solita negare — perlomeno in linea di principio — la sussistenza tra lavoratore ed impresa utilizzante di un *«contratto esplicito di lavoro subordinato»*, preferendosi piuttosto optare per la *«sussistenza de facto di un contratto di lavoro subordinato tra l'effettivo beneficiario della prestazione lavorativa ed il lavoratore che, in base alle risultanze e alle particolarità del caso concreto, risultasse organicamente inserito nell'organizzazione produttiva del committente»* (così, per tutti, cfr. Aomori District Court, 14 febbraio 1978, Okusaki Chikako c. Aomori Broadcasting Co., 916 Hanreijihō, p. 99, nostra traduzione dal testo inedito della sentenza in lingua inglese (27)). Sulle conseguenze connesse all'interposizione fraudolenta e fittizia, per un riepilogo più articolato — anche se sintetico — dei principali indirizzi interpretativi sviluppatisi soprattutto nella giurisprudenza di merito cfr. Koshiro M., Matsuda Y., 1978, pp. 253-254, e soprattutto Sugeno K., 1992, pp. 81-83 e nota, e ivi l'analisi di ulteriori casi, tra cui *Saga Terebi*, Fukuoka High Court, 7 giugno 1983, 1084 Judgments, p. 126; *Hanshin Kanko*, Osaka High Court, 26 agosto 1980, 31, Labour Civil Cases, p. 902; *Kinki Hoso*, Tokyo Metro. District Court, 10 maggio 1977, Labour Judgment).

Si deve comunque rilevare che, come facilmente intuibile da quanto detto, le controversie portate davanti ai tribunali erano quasi sempre riferite a settori dell'economia o ad imprese

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

note

(26) Art. 7 Law. No. 174 of June 1, 1949, *Trade Union Law*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., p. 22.

(27) La fattispecie decisa dalla sentenza del 14 febbraio 1978 della Aomori District Court rappresenta indubbiamente un caso emblematico di ricorso all'attività di «agenzie» di lavoro temporaneo e intermittente. Agli inizi degli anni Settanta, al fine di razionalizzare la propria attività produttiva, la Aomori Broadcasting Co. decise di affidare ad altra ditta specializzata in servizi di manutenzione e sicurezza degli uffici (la T. Building) una fase del processo di allestimento di filmati pubblicitari. La ditta T. Building, dopo essersi accordata al riguardo con la Aomori Broadcasting Co., selezionò ed inviò tre lavoratrici, che svolsero la propria prestazione lavorativa nei locali della Aomori Broadcasting Co. avvalendosi dell'attrezzatura di proprietà del committente e sotto la direzione ed il controllo di quest'ultimo. L'orario di lavoro, le pause e i riposi, ed i giorni lavorativi seguiti dalle lavoratrici erano esattamente quelli in uso nella Aomori Broadcasting Co., mentre la retribuzione veniva corrisposta dalla T. Building, ma soltanto dopo averne trattenuto una parte a titolo di rimborso spese per l'attività di intermediazione. Al termine del contratto di subappalto la T. Building rifiutò il permesso ad una di queste tre lavoratrici di continuare a lavorare presso la Aomori Broadcasting Co. nella sezione filmati, inviandola presso altra impresa con l'incarico di svolgere servizi di pulizia. La lavoratrice, data la natura del nuovo lavoro, rifiutò l'incarico e — di consanguenza — venne licenziata in tronco. Da qui il ricorso della stessa lavoratrice (tale Okusaki Chikako) presso l'Aomori District Court, che, sostenendo l'esistenza di un contratto implicito di lavoro, chiedeva di essere assunta come lavoratrice regolare presso la Aomori Broadcasting Co. La Corte accolse il ricorso in quanto — sebbene non esistesse un esplicito contratto di lavoro subordinato — l'inesistenza di un reale contratto di subappalto tra la T. Building e la Broadcasting Co. lasciava presumere, in base alle risultanze del caso concreto, quantomeno l'esistenza *de facto* di un contratto di lavoro subordinato. Infatti, a parere della Corte, la lavoratrice svolgeva la propria attività sotto la direzione ed il controllo diretto della Broadcasting Co., seguendo le norme contenute nel regolamento aziendale, gli orari di lavoro ed utilizzandone le attrezzature e i materiali di lavorazione; inoltre, l'attività vera e propria della T. Building era quella di fornire, alle ditte che ne facessero richiesta, servizi di manutenzione, pulizia e sicurezza dei locali, mentre l'attività di allestimento di filmati pubblicitari non rientrava nello Statuto dell'impresa. Infine, la lavoratrice prima di essere organicamente inserita nell'organizzazione produttiva del committente fu sottoposta ad un colloquio di lavoro (durato più di un quarto d'ora) con il capo della Sezione affari generali della Broadcasting Co., il che suggerisce, a detta della Corte, che il potere di assunzione rimaneva in capo della Broadcasting Co. stessa. (Nostro riassunto e traduzione dal testo della sentenza in lingua inglese, inedito).

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

di secondo piano, e solo marginalmente la giurisprudenza era potuta giungere a vagliare la legittimità dei numerosi rapporti — come detto non sempre limpidi — di collegamento gerarchico e funzionale tra grande e piccola impresa (28).

In ogni caso, quantomeno su un piano rigorosamente formale, e ad eccezione delle ipotesi invero circoscritte e marginali di fornitura di particolari servizi artistici, professionali o scientifici (art. 32, comma 1, Legge n. 141/1947), la possibilità di ricorrere legittimamente a prestazioni di lavoro intermittente ed occasionale offerte da «agenzie» o imprese di somministrazione di manodopera era dunque sostanzialmente limitata all'ipotesi (prevista dal combinato disposto degli artt. 45 e 46 della Legge n. 141/1947) in cui fossero i sindacati dei lavoratori ad organizzare e gestire il servizio, sempre che fosse gratuito e autorizzato da apposita delibera del Ministro del Lavoro. In quest'ultimo caso, però, l'esperienza concreta mostrava la bassa incidenza del fenomeno, dovuta molto probabilmente alla circostanza che — ancor oggi — il sistema di relazioni industriali nipponico si caratterizza per un sindacalismo d'impresa (come noto, le numerosissime organizzazioni sindacali giapponesi delimitano, quantomeno di fatto se non per statuto, la propria attività in favore dei soli *lavoratori regolari* di ciascuna organizzazione aziendale. Sul punto, v. recentemente: Kikuchi K., 1994, p. 121; Biagi M., 1993, spec. p. 71, p. 74; Ouchi S., 1993, spec. pp. 66-68; Tiraboschi M., 1993, spec. p. 38, e ivi ulteriori riferimenti bibliografici). Ed infatti, come riferisce la stessa dottrina giapponese (Sugeno K., 1992, p. 44), dall'entrata in vigore della Legge n. 141/1947 sino al 1987 solo 43 sindacati avevano svolto attività di intermediazione e di interposizione nei rapporti di lavoro, specialmente con riferimento ai lavori domestici, al lavoro delle baby-sitter, ai trasporti per strada e per nave, etc. (29).

Il problema delle cosiddette punte intermittenti di incremento produttivo in relazione all'aumento delle richieste di mercato o a particolari esigenze di produzione dell'impresa veniva così sostanzialmente fronteggiato mediante strumenti e strategie alternativi, in sintonia con le peculiari caratteristiche del mercato del lavoro giapponese del dopo guerra (sul punto, per un completo quadro di riferimento v. le analitiche ricostruzioni del mercato del lavoro giapponese degli anni 1950-1960 apparse sulla rivista *The Oriental Economist: Population Structure & Labor Market*, february, 1962, pp. 86-91; *Manpower Situation*, november, 1960, pp. 607-609; *Labor "White Paper"*, august, 1960, pp. 440-444; *Unemployed Population*, november, 1954, p. 542-545; *Employment and Wages*, july, 1954, pp. 327-331; *Effect of Deflation on Labor*, june, 1954, pp. 284-289).

Ampio ricorso al lavoro straordinario, in primo luogo, quale soluzione ottimale — in un sistema rigidamente imperniato sul principio dell'impiego a vita presso una stessa azienda — per modulare e rendere elastici i tempi ed i flussi quantitativi della prestazione lavorativa (cfr. Sugeno K., Suwa Y., 1994b, pp. 27-50; Chalmers N.J., 1989, pp. 60-63; Shigeyoshi T., 1989, p. 77; Yamada N., 1985, pp. 767-787; Minghetti L., 1979, pp. 153-158; Nakayama I., 1965, p. 233). Particolarmente cospicuo, poi, sebbene largamente sottostimato dalla statistiche ufficiali, è sempre stato il numero dei *lavoratori non regolari*, ingaggiati dalle aziende giapponesi ricorrendo di volta in volta — come già ricordato — ad una vasta ed articolata tipologia di contratti di lavoro atipico, variamente caratterizzati per temporaneità, precarietà ed instabilità del posto di lavoro (v. già Sumiya M., 1965, pp. 215-216; Levine S.B., 1965a, p. 661; Cole R.E., 1972, p. 617; Dore R., 1973, pp. 38-39; Treu T., 1974, pp. 120-121, nonché più recentemente Gordon A., 1985, pp. 400-411; Smitka M.J., 1991, pp. 11-112). Lavoratori part-time, stagionali, giornalieri, a tempo determinato, a domicilio, e quanti altri

note

(28) Non va peraltro trascurata la circostanza che — in questa fase storica — meno della metà dei ricorsi presentati davanti ad un Tribunale di primo grado terminava con una sentenza. Tra il 1965 e il 1970, per esempio, su cento processi intrapresi davanti alla Corte Distrettuale solo il 42% si è risolto con una decisione giudiziaria, mentre nel 33% dei casi si è verificata una rinuncia all'azione da parte dell'attore e nel 21% una conciliazione (il restante 4% dei casi è catalogato sotto la voce "altro"). Fonte: Moitry J.H., *Le droit japonais*, Presse Universitaire de France, Paris, 1988, p. 92 e ss. e spec. p. 96. Altre fonti, poi, sottolineano l'enorme divergenza tra diritto formale e diritto vivente, e rilevano che, in ogni caso, il rifiuto del «contrattualismo» e della «terzietà del giudice» rispetto alle controversie ha sensibilmente ridotto, se non dimezzato, il numero delle azioni civili (in prima istanza) rispetto ai Paesi occidentali. Così Tanaka H., *The Japanese Legal System — Introductory Cases and Materials*, University of Tokyo Press, Tokyo, 1976, p. 256. Sul diritto processuale giapponese, ed in particolare su quella che l'A. chiama «coscienza giuridica dei giapponesi», v. anche Nakamura M., *Il processo civile in Giappone*, in RTDPC, 1992, pp. 937-945.

(29) Accanto al ruolo svolto dai diversi sindacati, si deve poi segnalare anche la cospicua attività di intermediazione e (talvolta) di interposizione svolta da alcune «agenzie» di selezione del personale, come le numerose *Talent Banks* ed i *Silver Haired Talent Centres*, che immagazzinano dati relativi a lavoratori anziani o pensionati esclusi dal mercato primario per indirizzarli presso le piccole imprese e i lavori temporanei.

ancora gravitano attorno al cuore della forza lavoro stabile e a tempo pieno hanno sempre garantito un'alta flessibilità (sia interna che esterna, sia numerica che funzionale) nell'utilizzazione della forza-lavoro, agevolando risposte rapide e efficienti ai cambiamenti ambientali e soprattutto ai vincoli tecnologici e di mercato, senza per questo dover rimettere ogni volta in discussione i benefici che, in termini di lealtà e collaborazione, vengono ottenuti dalla forza-lavoro *regolare* in cambio della promessa della stabilità dell'impiego (30).

Accanto alle diverse ipotesi di appalto e subappalto, parecchio diffuse — specialmente nella cantieristica navale, nell'industria del ferro e dell'acciaio (Koshiro K., 1992, p. 126; Koshiro M., Matsuda Y., 1978, p. 248, p. 253; Hobara K., 1985, p. 8) — sono poi sempre state anche molteplici ipotesi di mobilità endoaziendale e soprattutto di mobilità extra-aziendale (31): dal trasferimento del lavoratore da un reparto produttivo all'altro («*haiten*») al trasferimento che comporta uno spostamento regionale del lavoratore («*tenkin*»), sino a giungere alle ipotesi estreme — oggi quantomai “popolari”, come usano dire i giapponesi — di distacco da un'impresa all'altra («*haken*») sia in forme temporanee («*shukko*, *oen haken*») che in forme permanenti («*tenseki*») (cfr. Araki T., 1992, pp. 22-24; Sugeno K., 1992, pp. 367-383; Id., 1989, pp. 3-8; White Paper on Labour, 1987. Per gli orientamenti della giurisprudenza sul punto, che ha reso decisamente elastico il ricorso ai trasferimenti nell'ipotesi in cui il provvedimento datoriale sia prospettato come una misura di aggiustamento occupazionale alternativa alla ben più radicale prospettiva del licenziamento, v. la ricca rassegna in lingua inglese riportata in JIL Report, 1994, n. 3, pp. 122-145).

Singolare, tra gli altri, il caso della Isuzu Motors Limited (riportato da Yamaguchi K., 1983, pp. 8-10; cfr. anche, per casi analoghi, Brunello G., 1988, spec. p. 127). Bisognosa di circa mille lavoratori per fronteggiare un considerevole incremento produttivo, ma poco interessata all'ingaggio di forza lavoro non regolare — generalmente poco qualificata, con un basso grado di «*labour morale*» e, comunque, non facilmente addestrabile in poco tempo, dato che si tratta perlopiù di lavoratori provenienti dai distretti rurali — la Isuzu Motors realizzò a partire dall'estate del 1977 un progetto anomalo (se non addirittura al limite della legalità) di somministrazione di manodopera in accordo con alcune imprese navali e dell'industria dell'acciaio, che, viceversa, versavano in una grave situazione di crisi occupazionale. Queste ultime, con forme e secondo modalità operative ben diverse da quelle di un semplice comando o distacco di manodopera, si impegnarono all'invio temporaneo di loro manodopera regolare (in esubero) negli stabilimenti della Isuzu Motors, la quale a sua volta si impegnava a retribuire i lavoratori e a fornirgli un adeguato addestramento professionale nel corso del periodo di missione. (Nell'ipotesi in cui i lavoratori inviati avessero ricevuto nell'impresa di provenienza stipendi superiori rispetto a quelli praticati nella Isuzu Motors, il conguaglio era a carico dall'impresa distaccante).

Certamente, quantomeno da un punto di vista teorico, così come per i rapporti tra interposizione illecita ed appalto genuino, anche la distinzione tra la fattispecie del lavoro intermittente tramite «agenzia» e quella del trasferimento interaziendale («*shukko*») è netta. Come insegna la dottrina giapponese (Araki T., 1994a, p. 8, nota 8; Ouchi S., 1993, p. 66, nota 17; Sugeno K., 1992, p. 381, nota), mentre *nel caso di trasferimento interaziendale il dipendente si trova contemporaneamente vincolato da due distinte relazioni contrattuali*, una con il datore di lavoro originario e l'altra con l'effettivo beneficiario della prestazione lavorativa, nel caso di lavoro intermittente tramite «agenzia» il contratto di lavoro è uno solo, e precisamente quello che lega lavoratore temporaneo e «agenzia»-datrice di lavoro. Tuttavia, questa distinzione, chiara su un piano meramente concettuale, tende poi via via a sfumare a seconda delle circostanze e delle peculiarità di ogni singolo caso concreto. Casi come quello della Isuzu Motors stanno anzi a testimoniare come, in considerazione della dubbia legittimità di molte di queste forme di lavoro, e al fine di non realizzare fattispecie

note

(30) In particolare, sulla situazione dell'occupazione nel periodo successivo alla fine della Seconda Guerra Mondiale, v. The Oriental Economist, may, 1951, vol. XVIII, n. 438, pp. 406-408, dove si segnala una rapida diffusione della forza lavoro giornaliera, occasionale e precaria a discapito della forza lavoro regolare: per esempio, da giugno a fine anno 1950 la forza lavoro temporanea era pressoché raddoppiata nelle stime ufficiali.

(31) Diffusione empiricamente testimoniata dai risultati di una significativa indagine del Ministero del Lavoro del 1979 (*Rodosho*). Per il periodo che va dal gennaio 1975 al giugno 1978 la separazione tra un lavoratore ed una grande impresa manifatturiera era riconducibile ad un trasferimento addirittura nel 34% dei casi; percentuale che si assestava poi su un sempre considerevole 15% con riferimento alle separazioni avvenute in tutte le imprese manifatturiere a prescindere dalla loro dimensione. Per ulteriori considerazioni su questa inchiesta v. Brunello G., *Transfers of Employees between Japanese Manufacturing Enterprises: Some Result from an Enquiry on a Small Sample of Large Firms*, in BJIR, 1988, pp. 119-132.

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

sicuramente vietate, la fantasia degli operatori economici giapponesi avesse in realtà letteralmente creato — analogamente a quanto è accaduto in Italia nel corso degli ultimi decenni (cfr. Tiraboschi M., 1992) — una serie di figure *atipiche* o *sui generis* di somministrazione di manodopera in cui di volta in volta si combinavano, secondo diverse gradazioni, tratti caratterizzanti e discipline di più contratti tipici (lavoro autonomo, lavoro subordinato a tempo pieno e a termine, appalto, subappalto, mediazione, commissione, somministrazione, etc.), che difficilmente assurgevano ad una tipicità anche solo sociale.

Né sono mancati, peraltro, casi ancora più eclatanti di vera e propria somministrazione di manodopera, che stanno quantomeno a testimoniare come il fenomeno — via via sempre più diffuso — fosse ormai anche largamente tollerato: nel 1966, per esempio, fu costituita apertamente la *Manpower Japan Co. Ltd.*, società affiliata alla multinazionale americana di lavoro temporaneo *Manpower Inc.*, che per la prima volta realizzò su base stabile e continuativa la fornitura di prestazioni di lavoro intermittente ad imprese terze. In effetti, nonostante ad inizio anni Ottanta il fenomeno fosse ancora largamente sottostimato, si calcolava comunque che negli schedari di diversi uffici, copisterie, imprese di servizi e «agenzie» di somministrazione di manodopera rientrassero all'incirca 100.000 iscritti (per la maggior parte donne), reclutati tramite conoscenze personali e passa parola ovvero attraverso inserzioni su giornali, per un ammontare complessivo di circa 50.000 prestatori di lavoro occupati continuativamente (così: Kuwahara Y., 1988, p. 116, v. anche Keiya Y., 1981, p. 109, p. 110, che tuttavia parla di soli 20.000 lavoratori intermittenti).

Proprio per studiare (e controllare) la sempre più cospicua diffusione delle «agenzie» di lavoro temporaneo e intermittente, nonché l'applicabilità o meno della normativa generale del diritto del lavoro e della sicurezza sociale anche a questi lavoratori «anomali» o *sui generis*, venne in un primo tempo istituito, presso la Direzione Generale degli Uffici Pubblici di Protezione del Lavoro, un «Gruppo di studio sulle modalità di somministrazione di manodopera e sui sistemi di reclutamento», reso operativo a partire dal 1980.

I dati empirici raccolti dal gruppo di studio (successivamente resi noti dal Ministero del Lavoro nel *Libro Bianco sul Lavoro* del 1986) indicavano, tra l'altro, che il ricorso alle «agenzie» specializzate nella fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo era generalmente dovuto alla mancanza nell'impresa di lavoratori regolari competenti a svolgere determinate mansioni e/o alla difficoltà di formarli in breve tempo (33,7% dei casi) ovvero alle frequenti variazioni nell'attività produttiva (33,2% dei casi). Nel caso di lavoro d'ufficio, poi, le ragioni più comuni erano la sostituzione di un lavoratore temporaneamente assente (38,7% dei casi), le frequenti variazioni nell'attività produttiva (37% dei casi) ovvero la riduzione degli organici (30,6% dei casi). Mentre nel caso di attività di sicurezza o sorveglianza il ricorso alle «agenzie» era generalmente dovuto alla specificità del lavoro (55,4% dei casi) o alla riduzione del costo del lavoro (35,7% dei casi). Per quel che concerne invece i lavoratori, la stragrande maggioranza dichiarava di svolgere (o «volere svolgere») prestazioni di lavoro temporaneo per «agenzie» specializzate al fine di acquisire competenze o particolari capacità professionali (60,3% dei casi), mentre soltanto una ridotta percentuale dichiarava di offrire le proprie energie lavorative al fine di utilizzare competenze o capacità già acquisite (37,8% dei casi) (v. Ministry of Labour, 1986, pp. 117-118 o anche, per i medesimi dati, Iwamura M., 1989, pp. 56-57 e p. 60, note 11 e 12. N.B.: erano ammesse più risposte ai questionari forniti alle imprese ed ai lavoratori).

Sul piano dell'applicabilità o meno della normativa lavorista si registravano poi forti contrasti ed incertezze con riferimento all'individuazione del soggetto giuridicamente responsabile del rispetto delle disposizioni di legge sulla protezione del lavoro e dei pagamenti in caso di insolvenza dell'interposto o dell'interponente: si discuteva, per un verso, se il lavoratore intermittente rientrasse nel concetto di prestatore di lavoro subordinato (con la conseguente applicazione della normativa lavoristica) o non si trattasse piuttosto di una prestazione di lavoro autonomo o *sui generis*, mentre per l'altro ci si interrogava se effettivamente l'«agenzia» di lavoro temporaneo garantisse l'erogazione di un vero e proprio «servizio» alle imprese clienti o non realizzasse piuttosto l'ipotesi (repressa dall'art. 44 della Legge 30 novembre 1947 n. 141) di fornitura di mere energie lavorative. Se questi problemi potevano poi, di volta in volta, essere impostati (e risolti) con riferimento alle circostanze e alle peculiarità di ogni singolo caso concreto, ancora più accentuati erano invece i dubbi e le perplessità relativamente alla possibilità di applicare — su un piano più generale ed astratto — anche ai lavoratori intermittenti inviati in missione dalle varie «agenzie» le disposizioni inerenti la tutela della salute e della sicurezza, gli infortuni sul lavoro, i piani pensionistici e le assicurazioni sociali previste per il normale

rapporto di lavoro subordinato («*General Workers*») e per i lavoratori assunti in speciali occupazioni («*Workers Engaged in Special Occupations*») e infine gli schemi di assicurazione stabiliti su base regionale («*Social Insurance Schemes Established on a Regional Basis*») (cfr. la casistica di Keiya Y., 1982, pp. 387-391).

I risultati del lavoro (e le numerose incertezze) di questo gruppo di studio furono in seguito sottoposti all'attenzione di un «Sotto-Comitato sulle Agenzie di lavoro temporaneo», costituito da rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle parti sociali e istituito presso il Comitato Centrale della Protezione del Lavoro (organo consultivo del Ministero del Lavoro a base tripartita), il quale presentò a sua volta, nell'ottobre del 1984, una articolata relazione al Comitato Centrale imperniata su precise opzioni di politica del diritto. Questi sono, in estrema sintesi, i contenuti di quel documento:

«(1) *necessità della legalizzazione (riconoscimento e regolamentazione) della fattispecie (...), quale sistema di aggiustamento nell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro (...), ed in modo da escludere la destrutturazione dei posti di lavoro occupati dai lavoratori regolari, in armonia con le prassi d'impiego adottate dalle imprese giapponesi (...); (2) definizione delle tipologie e dell'attività delle «agenzie» di fornitura di lavoro temporaneo (...); (3) necessità di un controllo amministrativo sull'attività delle «agenzie» di lavoro temporaneo, differenziato a seconda delle diverse tipologie di «agenzia» (...); (4) rigorosa determinazione delle attività per cui è ammesso il ricorso al lavoro temporaneo (con esclusione del lavoro portuale e del lavoro edile, per i quali esiste già una normativa speciale di legge) (...); (5) necessità di predisporre adeguate misure per la tutela dei lavoratori intermittenti e temporanei (...)*» (nostra traduzione dall'inglese dal testo inedito del *Report of the Subcommittee of the Central Employment Security Council for Worker Dispatch projects and Related Activities, october 1984*. Un successivo *Report* del novembre 1984 conteneva poi un'elencazione tassativa dei tipi di attività che avrebbero potuto diventare oggetto di un progetto di somministrazione di lavoro intermittente tramite «agenzia». Su quest'ultimo punto v. ora l'art. 2 dell'Ordinanza Governativa n. 95 del 3 aprile 1986, su cui ci soffermeremo nel § 3.3.).

Tempestivamente predisposto dal Ministro del Lavoro sulla base delle indicazioni fornite dal «Sotto-Comitato sulle Agenzie di lavoro temporaneo», un Disegno di Legge del Governo sulle «agenzie» di fornitura di lavoro temporaneo fu poi sottoposto alla Dieta nipponica a partire dalle sessioni dell'aprile 1985 e successivamente approvato nella sessione n. 102 di giugno, confluyendo nella più volte ricordata Legge n. 88 del 5 luglio 1985, che per la prima volta legalizzò il lavoro intermittente tramite «agenzia» anche in Giappone.

5. Analisi della Legge 5 luglio 1985 n. 88: contenuti e scopo della Legge.

Punto terminale di un complesso processo di revisione normativa che ha portato ad un parziale svuotamento del principio del monopolio pubblico del collocamento e — conseguentemente — del divieto di intermediazione e interposizione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, la Legge n. 88/1985 è il frutto di una collaudata tecnica legislativa imperniata sulla preventiva ricerca del consenso delle parti sociali (Sugeno K., Suwa Y., 1994a, pp. 23-24) e si inserisce tra le numerose misure di *job creation* adottate dal Governo nipponico nel periodo successivo alla crisi petrolifera degli anni Settanta in risposta ad una fase caratterizzata da un notevole sviluppo economico, ma anche da crescenti tensioni occupazionali, sostanzialmente riconducibili all'internazionalizzazione dei mercati, al riassetto tecnologico ed organizzativo, al costante invecchiamento della popolazione e all'entrata massiccia nel mercato del lavoro delle donne (v. Araki T., 1994b, e ivi un'ampia analisi di questa particolare tecnica legislativa).

Non sono comunque mancate polemiche e vivaci discussioni. Invero, un'inconsueta attenzione dell'opinione pubblica, severe critiche formulate da una parte della dottrina giuslavorista e forti pressioni delle opposizioni parlamentari hanno imposto una serie significativa di emendamenti al Disegno di Legge presentato dal Governo e — soprattutto — hanno condizionato l'approvazione definitiva del testo di legge all'adozione di una clausola che prevedesse, a tre anni dalla sua entrata in vigore, una attività di verifica dello stato di applicazione della legge stessa ed eventualmente, al fine di correggere eventuali distorsioni

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone
Michele Tiraboschi

determinatesi nel funzionamento del mercato del lavoro, un'attività di revisione della normativa (32).

Ampiamente superato il periodo di "prova" di tre anni, la cosiddetta «*Worker Dispatching Law*» del 1985, nel regolamentare e portare alla luce vasti settori dell'economia sotterranea, ha fortemente segnato, in nemmeno dieci anni di vita, il mercato secondario del lavoro, quello dei lavoratori temporanei o non regolari, e cioè (perlomeno in linea di principio) il mercato delle donne e degli anziani. Secondo le stime più recenti, si calcola che nel 1992 il numero dei lavoratori intermittenti tramite «agenzia» in Giappone è stato di 654.000 unità, rispetto alle 145.000 del 1986, per una percentuale di circa l'1% della forza lavoro totale (Araki T., 1994a, p. 5). Altre fonti parlano poi dell'esistenza di 9.371 «agenzie» di fornitura di prestazioni di lavoro intermittente — a cui si possono poi aggiungere ben 3.200 uffici privati di collocamento a scopo di lucro (33) — contro i soli 479 uffici del servizio pubblico di collocamento (fonte: Bureau International du Travail, 1994, in *RIDL*, 1994, III, p. 212 e p. 210, i dati sono del 1992-1993). Sempre secondo quest'ultima fonte, prima della riforma del 1985-1986 le «agenzie» di fornitura di prestazioni di lavoro intermittente erano 126 (dati del 1969), mentre successivamente erano solamente 1.580 (dati del 1988).

Si segnala, infine, che il Giappone copre circa il 5% del mercato mondiale del lavoro intermittente tramite «agenzia» — costituito da circa 2,3 milioni di lavoratori — per un fatturato complessivo di ben 10 miliardi di dollari, contro il 43% degli Stati Uniti d'America (fatturato: 30.5 miliardi di \$), il 16% della Francia (fatturato: 8 miliardi di \$), il 9% del Regno Unito di Gran Bretagna (fatturato: 11 miliardi di \$), il 5% dei Paesi Bassi (fatturato: 2.5 miliardi di \$), il 5% della Germania (fatturato: 2.4 miliardi di \$), il 2% della Svizzera (fatturato: 0.45 miliardi di \$), il 2% dei restanti Paesi dell'Unione Europea ed il 13% di altri Paesi (fonte: CNELa, 1994, p. 16, p. 18, e ivi le statistiche della CIETT - *Confederazione Internazionale delle Imprese di Lavoro temporaneo* del maggio 1994).

Da un punto di vista formale la Legge 5 luglio 1985 n. 88 («*Rodo-sha-Haken-Jigyō no Tekisetsu na Un'ei no Kakuho oybi Haken-Rodosha no Shugyo-Joken no Seibi to kansuru Horitsu*») è composta da sessantadue articoli, suddivisi in cinque titoli, a loro volta articolati in capi e sezioni, a cui fanno seguito le *Disposizioni finali di attuazione della Legge*.

E precisamente: Titolo I) *Disposizioni generali* (artt. 1-3); Titolo II) *Norme dirette ad assicurare la corretta gestione delle agenzie di lavoro temporaneo* (artt. 4-25) — Capo I) *Scopo del lavoro in oggetto* (art. 4); Capo II) *Licenza per l'attività delle agenzie di lavoro temporaneo* (artt. 5-22); Sezione I) *Agenzie di lavoro temporaneo «generali»* (artt. 5-15); Sezione II) *Agenzie di lavoro temporaneo «specializzate»* (artt. 16-22); Sezione III) *Disposizioni integrative* (artt. 23-25); Titolo III) *Norme dirette ad assicurare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori intermittenti* (artt. 26-47) — Capo I) *Contratto di fornitura di manodopera* (artt. 26-29); Capo II) *Misure che devono essere adottate dalle agenzie di lavoro temporaneo* (artt. 30-38); Capo III) *Misure che devono essere adottate dai clienti delle agenzie di lavoro temporaneo* (artt. 39-43); Capo IV) *Particolare applicazione della Legge sulle condizioni di lavoro e delle leggi ad essa collegate* (artt. 44-47); Titolo IV) *Disposizioni varie* (artt. 48-57); Titolo V) *Disposizioni penali* (artt. 58-62).

Come espressamente indicato dal titolo stesso della legge e — ancor più specificamente — dall'art. 1 «*scopo di questa legge è quello di contribuire ad assicurare, in combinazione con la Legge sulle condizioni di lavoro n. 141 del 1947, una adeguata regolamentazione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro mediante disposizioni dirette ad assicurare una corretta gestione delle agenzie di lavoro temporaneo e a garantire il miglioramento delle condizioni di impiego dei lavoratori temporanei, in modo tale da contribuire alla protezione del lavoro e allo sviluppo del benessere dei lavoratori temporanei stessi*» (34).

In concreto gli obiettivi perseguiti dalla Legge n. 88/1985 sono stati grosso modo cinque: a) prevenire lo sfruttamento selvaggio dei lavoratori intermittenti tramite «agenzia»; b)

note

(32) Cfr. il comma 4 delle Disposizioni finali della Legge n. 88 del 1985, in Ministry of Labour, *Labour Laws of Japan*, cit., p. 272.

(33) Per l'esatta distinzione tra le «agenzie» di lavoro intermittente e gli uffici privati di collocamento a pagamento v. *infra* § 5.1.

(34) Art. 1 Law No. 88 of July 5, 1985, *Law for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improvement Working Conditions for Dispatched Worker*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., p. 239.

regolamentare e razionalizzare le numerose «agenzie» e imprese di lavoro temporaneo sviluppatasi nel corso degli anni Sessanta e Settanta nonostante il formale divieto contenuto nella legislazione giapponese, contribuendo a chiarire in modo definitivo quali ipotesi di dissociazione tra titolare del rapporto di lavoro e titolare del potere direttivo siano da considerare effettivamente lecite e quali invece illegali; c) predisporre un minimo di tutela a favore dei lavoratori intermittenti tramite «agenzia» ed indicare esattamente gli adempimenti formali ed amministrativi per l'esercizio legittimo di un'«agenzia» di lavoro temporaneo; d) chiarire quali sono i soggetti giuridicamente responsabili del rispetto della normativa lavorista e della sicurezza sociale; e) prevenire la destrutturazione dei posti di lavoro occupati dalla forza lavoro regolare, in armonia con le caratteristiche tradizionali e le pratiche d'impiego del «*Japanese Employment System*».

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

5.1. Individuazione della fattispecie ed alcune precisazioni terminologiche: il problema della distinzione delle ipotesi contrattuali riconducibili al lavoro intermittente tramite «agenzia» rispetto ad altre relazioni soggettive trilaterali riconducibili invece al collocamento a titolo oneroso, alla somministrazione di manodopera, al contratto di appalto e subappalto o al comando e distacco.

Secondo le articolate definizioni di «*worker dispatching*», «*dispatched worker*» e «*worker dispatching undertaking*» contenute nell'art. 2, punti 1, 2 e 3 della Legge n. 88/1985, nel diritto giapponese per «agenzia» o impresa di lavoro intermittente in senso stretto si intende quel particolare soggetto economico-giuridico che *in forma professionale e continuativa* («*as a business*», come precisa la legge) assume alle proprie dipendenze uno o più lavoratori al fine metterli a disposizione o cederli temporaneamente ad un cliente per lo svolgimento di determinati lavori sotto la direzione di quest'ultimo. Per realizzare questo particolare schema soggettivo trilaterale l'«agenzia» di lavoro intermittente stipula due distinti contratti, uno di lavoro subordinato con il lavoratore temporaneo e l'altro di fornitura temporanea di manodopera con il cliente, mentre tra quest'ultimo e il lavoratore (che pure di fatto svolge la prestazione lavorativa sotto le direttive dell'impresa cliente) non intercorre alcuna relazione giuridica.

Questi particolari tratti caratterizzanti della fattispecie tipizzata nell'art. 2 della Legge n. 88/1985 consentono di distinguere con precisione — o quantomeno dovrebbero consentire, visto che la differenziazione, chiara su un piano formale, tende poi via via a sfumare nella prassi applicativa, a seconda delle circostanze e delle peculiarità di ogni singolo caso concreto — il lavoro intermittente tramite «agenzia» da altre ipotesi negoziali tendenzialmente riconducibili ad una *relazione soggettiva trilaterale* tra un lavoratore e due distinti imprenditori. Già si è detto della distinzione rispetto all'istituto del comando o distacco (v. *supra* § 2.2.3.): mentre nel caso di trasferimento interaziendale il dipendente si trova contemporaneamente vincolato da due differenti relazioni contrattuali, una con il datore di lavoro originario e l'altra con l'effettivo beneficiario della prestazione lavorativa, nel caso di lavoro intermittente tramite «agenzia» il contratto di lavoro è uno solo, e precisamente quello che lega il lavoratore temporaneo all'«agenzia»-datrice di lavoro. Sul piano concettuale e normativo restano ora da chiarire i punti di contatto e di differenziazione con le «agenzie» di collocamento a titolo oneroso («*fee-charging employment placement*»), con i progetti di somministrazione di manodopera («*labor supply project*») e con l'appalto e subappalto («*subcontracting or contract for work*») (su questo punto, in generale, cfr. Bureau International du Travail, 1994, spec. pp. 195-206, e ivi ulteriori classificazioni, nonché, per la dottrina giapponese, v. per tutti: Araki T., 1994, p. 6; Sugeno K., 1992, pp. 164-166; Kuwara Y., 1988, p. 118, e Watanabe A., 1988a, pp. 121-122).

Innanzitutto, le agenzie private di collocamento a pagamento o a fini di lucro («*fee-charging employment placement*»), vietate in linea di principio dall'art. 32 della citata Legge 30 novembre 1947 n. 141 (35) e dall'art. 6 della Legge 7 aprile 1947 n. 49 (36), si distinguono dalle «agenzie» di lavoro temporaneo in quanto — svolgendo una *mera attività di intermediazione* — non intrattengono alcun rapporto contrattuale con i lavoratori; non sono cioè soggetti interposti, ed il loro unico scopo è quello di agevolare la selezione dei lavoratori e il contatto tra domanda e offerta di lavoro. Lo stesso discorso vale per: a) gli uffici privati

note

(35) Art. 32, comma 1, Law No. 141 of November 30, 1947, *Employment Security Law*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., p. 227.

(36) Art. 6 Law No. 49 of April 7, 1947, *Labour Standard Law*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., p. 60

Evoluzione storica e attuale disciplina giuridica delle «agenzie» di lavoro temporaneo in Giappone
 Michele Tiraboschi

di collocamento gratuiti, ammessi dal combinato disposto degli artt. 5, comma 2, e 33 della Legge n. 141/1947, in seguito ad apposita autorizzazione del Ministro del Lavoro della durata di tre anni (rinnovabile), dietro parere favorevole del Comitato di Consulenza Nazionale sulla Protezione dell'Occupazione (37); e b) per gli uffici di collocamento a pagamento o a fine lucrativo, che possono essere gestiti in base ad apposita autorizzazione del Ministro del Lavoro della durata di un anno (rinnovabile), dietro parere favorevole del Comitato di Consulenza Nazionale sulla Protezione dell'Occupazione, in relazione alla fornitura di servizi speciali di artisti, musicisti e attori comici ovvero di altri servizi scientifici o professionali che richiedano un elevato grado di specializzazione (art. 32, comma 1, Legge n. 141/1947) (38).

Secondo la dottrina giapponese queste considerazioni consentono peraltro di superare agevolmente anche le obiezioni sollevate in riferimento alla circostanza che il Giappone, come già ricordato, ha ratificato la Convenzione n. 96 del 1949 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro contenente il generale divieto di costituire agenzie private di intermediazione a fini di lucro. Infatti, secondo un autorevole insegnamento risalente alla dottrina francese degli anni Sessanta (Camerlynck G.H., 1968, p. 96, nota 2) — insegnamento invero fortemente osteggiato dai rappresentanti della stessa Organizzazione Internazionale del Lavoro (v. ancora recentemente Bureau International du Travail, 1994, p. 184) — i titolari delle «agenzie» di lavoro intermittente non sarebbero intermediari, quanto piuttosto veri e propri datori di lavoro che prima dell'invio presso imprese terze assumono formalmente i lavoratori temporanei (cfr. per tutti Araki T., 1994a, p. 8, nota 7).

In via di principio, rimane poi sempre netta nella legislazione giapponese, nonostante la riforma operata con la «*Worker Dispatching Law*», la distinzione tra le ipotesi di fornitura di lavoro intermittente tramite «agenzia» e le molteplici tipologie di somministrazione di manodopera («*labor supply project*») vietate dalla Legge 30 novembre 1947 n. 141: infatti, mentre l'art. 44 della Legge sancisce espressamente il divieto di somministrazione di mere energie lavorative (39), il comma 6 dell'art. 5 della stessa legge (come riformulato dalla novella del 1985) dispone che

«in questa Legge il termine “somministrazione di lavoro” va inteso nel senso di lavoro svolto sotto la direzione e gli ordini di un'altra persona realizzato sulla base di un contratto di somministrazione, e non comprende quelle prestazioni di lavoro svolte nell'ambito di un rapporto di lavoro riconducibile alla definizione di fornitura di lavoro intermittente tramite «agenzia» di cui all'art. 2 della Legge n. 88/1985» (40).

In altri termini, neppure nell'ipotesi in cui una persona o un'impresa esercitino in modo continuativo e professionale un'attività di somministrazione di manodopera a fini di lucro (al di là dei limiti e dei requisiti formali e procedurali richiesti dalla Legge n. 88/1985) si può ricondurre questa fattispecie al lavoro intermittente tramite «agenzia»; piuttosto, e al di là dei casi indicati dall'art. 45 della Legge n. 141/1947 in cui sia il sindacato ad esercitare

note

(37) L'Art. 5, comma 2, Law No. 141 of November 30, 1947, *Employment Security Law*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., p. 218, parla di «free employment placement» nel senso di «employment placement conducted without receiving commissions or other compensation in any guise»; ai sensi del successivo comma, invece, «the term “fee-charging employment placement” in this Law means employment placement other than free employment placement» (comma 3, p. 218). L'art. 33 (p. 228) stabilisce invece i criteri di ammissibilità all'esercizio di attività privata gratuita di collocamento. Speciali disposizioni sono poi previste dall'art. 33 bis (art. 33-2, pp. 228-229) per il servizio di collocamento gratuito nelle scuole e dall'art. 33 quater (art. 33-4, p. 229) per il collocamento gratuito nei servizi secondari (che viene vietato alle persone che gestiscono ristoranti, hothel, bar, servizi di cambio o prestito di denaro, etc.).

(38) L'Art. 32, comma 2, Law No. 141 of November 30, 1947, *Employment Security Law*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., p. 227, dispone in particolare che, prima di concedere l'autorizzazione, il Ministero del Lavoro deve svolgere un'indagine sulle condizioni finanziarie e sulle caratteristiche morali del richiedente. La concessione dell'autorizzazione è inoltre subordinata al pagamento di una somma a titolo di spese e al deposito di una somma a titolo di cauzione, determinate dal Ministero del Lavoro, dietro parere del Comitato di Consulenza Nazionale sulla Protezione dell'Occupazione (rispettivamente comma 3 e comma 4). Come già ricordato, attualmente le agenzie private di collocamento a pagamento sono circa 3.200 e sono ammesse per 28 tipi di prestazioni di lavoro (domestici, modelle, baby-sitter, infermiere, camerieri, etc.). In dottrina, sul punto cfr. Sugeno K., *Japanese Labor Law*, Asian Law Series, School of Law University of Washington, Tokyo — Washington, 1992, pp. 42-43.

(39) Art. 44 Law No. 141 of November 30, 1947, *Employment Security Law*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., p. 231.

(40) Art. 5, comma 6, Law No. 141 of November 30, 1947, *Employment Security Law*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., p. 219.

legittimamente l'attività di fornitura di manodopera (41) ed dei casi di appalto e subappalto lecito, in tale evenienza siamo in presenza di una *forma vietata di interposizione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro*, come tale repressa (anche penalmente) dalla legislazione giapponese (cfr. Sugeno K., 1992, pp. 43-44, nota).

La Circolare del Ministero del Lavoro n. 37 del 1986 (in Watanabe A., 1988b, p. 126), integrando le disposizioni contenute nell'art. 4 del Regolamento di attuazione della Legge n. 141 del 1947 (42), ha infine provveduto a chiarire i confini tra lavoro intermittente tramite «agenzia», somministrazione di manodopera e contratto di appalto o subappalto («*subcontracting or contract for work*»): le previsioni contenute sia nella «*Worker Dispatching Work*» sia nell'art. 44 dell'«*Employment Security Law*» sarebbero state infatti sostanzialmente svuotate se si fosse liberamente consentito ad un imprenditore di condurre un'attività di fornitura di lavoro temporaneo mediante l'utilizzazione del contratto di appalto o subappalto (in tema cfr. Sugeno K., 1992, spec. pp. 164-166). Valorizzando in proposito alcuni dei principi fissati dalla scarsa giurisprudenza in materia, l'art. 1 della circolare n. 37/1986 ha così individuato un contratto di appalto o subappalto nelle ipotesi in cui l'imprenditore distaccante conservi l'esercizio del potere direttivo sui propri dipendenti, mentre nel caso di lavoro intermittente tramite «agenzia» il potere direttivo viene di fatto esercitato dall'imprenditore utilizzante.

In particolare:

«(a) il subappaltatore dà ordini e direttive sull'esecuzione del lavoro: i) dà istruzioni e gestisce le materie concernenti il lavoro; ii) valuta direttamente il lavoro dei propri dipendenti; (b) il subappaltatore dà ordini e direttive circa la durata e l'orario di lavoro: i) dà istruzioni e gestisce materie connesse al tempo di lavoro, quali l'inizio e la fine del lavoro, le pause e i riposi, le ferie; ii) dà istruzioni e gestisce materie attinenti al lavoro straordinario o alla continuazione del lavoro durante i giorni di riposo; (c) il subappaltatore dà ordini e direttive circa la disciplina e l'ordine: i) dà istruzioni e gestisce materie rientranti nel regolamento aziendale; ii) decide e attua i provvedimenti riguardanti la cessazione del rapporto di lavoro».

Infine, l'art. 2 della Circolare del Ministero del Lavoro n. 37 del 1986 precisa poi che «(a) il subappaltatore procura e copre a proprio rischio tutti i fondi necessari per l'esecuzione dell'opera o del servizio; (b) il subappaltatore si assume tutte le responsabilità — in quanto datore di lavoro — nei confronti dei propri dipendenti secondo quanto stabilito dal Codice Civile, dal Codice Commerciale e dalle altre disposizioni di legge; (c) il subappaltatore non si limita semplicemente alla fornitura di mere prestazioni di lavoro («not simply provide physical labor»), ma: i) adempie al contratto utilizzando macchinari, attrezzature, utensili (fatta eccezione per quelli più semplici necessari per l'esecuzione del lavoro) e materiali che sono acquistati o procurati a suo rischio e a sue spese; ii) adempie al contratto basandosi su un proprio progetto e sulle proprie capacità professionali ed esperienza».

5.2. Tipologie di attività per le quali è lecito il ricorso alle prestazioni fornite dalle «agenzie» di lavoro temporaneo. In particolare: tipo di attività e durata del periodo di missione. Segue: il ricorso alle prestazioni dei lavoratori intermittenti in caso di sciopero.

A differenza delle principali legislazione straniere che riconoscono e disciplinano il lavoro intermittente tramite «agenzia», manca nella normativa giapponese una elencazione tassativa di alcune circostanze oggettive che legittimano il ricorso a questa particolare forma di

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

note

(41) Cfr. l'Art. 45 Law No. 141 of November 30, 1947, *Employment Security Law*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 231-232, su cui ci siamo ampiamente soffermati *supra*, § 2.2.3.

(42) L'art. 4 del Regolamento di attuazione della Legge sulla Protezione del Lavoro n. 141 del 1947 (in Sugeno K. *Japanese Labor Law*, Asian Law Series, School of Law University of Washington, Tokyo — Washington, 1992, p. 43, nota) stabiliva quattro criteri per escludere l'esistenza di un progetto vietato di somministrazione di manodopera: 1) l'imprenditore distaccante deve assumersi tutte le responsabilità finanziarie (ed in particolare il pagamento delle retribuzioni ai lavoratori) e legali (di cui agli artt. 632-642 del Codice Civile) per l'esecuzione ed il completamento dei lavori; 2) l'imprenditore distaccante deve controllare e dirigere i lavoratori che sono occupati nella realizzazione del lavoro; 3) l'imprenditore distaccante deve adempiere a tutte le obbligazioni previste dalla legge in capo ai datori di lavoro (norme sulla protezione del lavoro, sulle condizioni di lavoro, sulla salute e sicurezza, sulle assicurazioni contro gli infortuni, sulla libertà e sull'organizzazione sindacale, etc.); 4) l'imprenditore distaccante deve fornire macchinari, attrezzature, utensili (fatta eccezione per quelli più semplici) e materiali di sua proprietà e erogare i fondi necessari per lo svolgimento dei lavori, adempiendo al contratto di appalto o subappalto basandosi su propri progetti, capacità e *know-how*, e quindi nel complesso non deve limitarsi semplicemente a somministrare mere prestazioni di lavoro («*workforce of physical laborers*»).

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

lavoro, come per esempio la sostituzione di un lavoratore assente, l'esecuzione di particolari attività stagionali, la realizzazione di un'opera o un servizio definiti e limitati nel tempo, punte intermittenti di incremento produttivo in relazione all'aumento delle richieste di mercato o a particolari esigenze di produzione dell'impresa non sostenibili mediante il ricorso a modificazioni temporanee dell'organizzazione aziendale o al lavoro straordinario, etc. (sul punto, per una ampia casistica v. i contributi raccolti da Blanpain R., 1993).

Al fine di contemperare questa particolare tipologia contrattuale con la nota pratica dell'impiego a vita dei lavoratori regolari, l'art. 4 della Legge n. 88 del 1985 si limita infatti ad individuare alcune attività o settori lavorativi per i quali si ritiene necessario consentire la presenza di «agenzie» di lavoro temporaneo in modo da garantire un tempestivo e adeguato incontro tra domanda ed offerta di lavoro, rinviando poi ad un'apposita ordinanza governativa una regolamentazione più specifica e dettagliata. Due sono le ipotesi generali contemplate dall'art. 4 della Legge:

«(1) i lavori che richiedano per una loro esecuzione rapida e precisa una particolare conoscenza, tecnica o esperienza; (2) i lavori che si ritiene richiedano una gestione particolare dei lavoratori utilizzati a causa delle specifiche caratteristiche delle forme di assunzione o di impiego, o altro» (43).

Vengono invece esclusi dal campo di applicazione della legge i servizi di trasporto portuali (indicati al comma 4 dell'art. 2 della Legge sul lavoro portuale n. 40/1988), le prestazioni di lavoro dei marittimi (di cui all'art. 6 della Legge sul lavoro marittimo n. 130/1948) ed i lavori da eseguirsi nel settore dell'edilizia come i lavori connessi ad attività di ingegneria civile, alle costruzioni, alle ristrutturazioni, alla manutenzione, alla riparazione, all'ammodernamento, alla demolizione di strutture ed i relativi lavori preparatori (cfr. il comma 1 dell'art. 4 Legge n. 88/1985). L'art. 1 dell'Ordinanza Governativa n. 95 del 3 aprile 1986 precisa anche che vanno del pari considerate escluse dal campo di applicazione della legge le prestazioni di cui all'art. 2, comma 1, della Legge sui servizi di vigilanza n. 117/1972 ovvero quelle occupazioni inerenti ai servizi di vigilanza, quali le prestazioni dei custodi, dei portinai, delle guardie giurate e simili (44).

L'art. 2 dell'Ordinanza Governativa n. 95 ha poi provveduto a specificare i tipi di attività per le quali è consentito il ricorso ad «agenzie» di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo. Attualmente si prevedono sedici tipi di «lavoro regolamentato»:

1) lavoro di progettazione o manutenzione di sistemi che funzionano attraverso l'utilizzazione di elaboratori elettronici (inclusa l'analisi fatta in rapporto al lavoro che deve essere svolto anticipatamente o successivamente e altri lavori complementari) ovvero di progettazione, formulazione o manutenzione dei programmi (cioè quelli che forniscono direttive agli elaboratori elettronici e che sono predisposti per essere in grado di fornire singoli risultati;

1.1) lavoro di progettazione o creazione (includendo la elaborazione del disegno originale) di macchinari, congegni e strumenti ovvero di attrezzature costituite da macchinari, congegni o strumenti;

1.2) lavoro per il funzionamento di impianti visivi o audio o simili utilizzati per la realizzazione di programmi radiofonici o televisivi (e precisamente: i programmi radiofonici e televisivi di cui all'art. 2, comma 1, della Legge n. 130/1950 sulla radiodiffusione e teletrasmissione, le radiodiffusioni via cavo di cui all'art. 2 della Legge n. 135/1951 sulla regolazione del funzionamento delle aziende di radiodiffusione via cavo, le teletrasmissioni via cavo di cui all'art. 2, comma 1, della Legge n. 114/1972 sulle teletrasmissioni via cavo, e altri lavori che sono realizzati mediante immagini, voci o altri suoni e che sono stati registrati o incisi);

1.3) lavoro per la produzione di programmi radiofonici e televisivi (fatta eccezione per il lavoro connesso alla formazione complessiva di un singolo programma);

note

(43) Art. 1 Law No. 88 of July 5, 1985, *Law for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improvement Working Conditions for Dispatched Worker*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 239-240.

(44) Art. 1 Cabinet Order No. 95 of April 3, 1986, *Enforcement Order for the Law for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improvement Working Conditions for Dispatched Workers*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., p. 273. Questi tipi di prestazioni sono escluse in quanto si è ritenuto opportuno che fossero disciplinate da una normativa specifica. Così Iwamura M., *New Forms of Employment in Japan*, in *I.J.C.L.L.I.R.*, 1989, n. 5, p. 57.

- 2) lavoro connesso all'utilizzazione di elaboratori elettronici, macchine da scrivere, telex o di altre attrezzature per ufficio ad esse analoghe;
- 3) lavoro di interpretazione, traduzione o stenografia;
- 4) lavoro di segreteria per i rappresentanti legali di una persona giuridica o di altre persone che svolgano funzioni dirigenziali con compiti decisionali di rilievo ovvero che partecipino al processo di formazione di tali decisioni relative alla gestione dell'impresa;
- 5) lavoro di classificazione o catalogazione in relazione all'archiviazione di documenti, nastri magnetici, etc. (e precisamente il lavoro di riordino — inclusa l'attività di conservazione — di documenti, nastri magnetici, etc. svolto in conformità ad una classificazione generale e sistematica al fine di ottenere un'efficiente organizzazione del lavoro d'ufficio);
- 6) lavoro di ricerca o altre indagini di mercato dirette ad ottenere le informazioni necessarie per il lancio di nuovi prodotti o per la elaborazione di strategie di vendita o di programmi simili ovvero lavoro di riordino o analisi dei risultati di tali indagini;
- 7) lavoro di elaborazione di documenti relativi ad affari finanziari, come bilanci e rendicontazioni di profitti e perdite, ed in genere ad attività direttive e finanziarie;
- 8) lavoro di elaborazione di documenti relativi al commercio con l'estero o ad altre transazioni o contratti oltremare, alla spedizione di polizze di carico inerenti all'acquisto e alla vendita di merci e ad altre transazioni nazionali ovvero di altri documenti analoghi relativi ad altre transazioni nazionali (ad eccezione di quei documenti che devono essere redatti in conformità a quanto indicato nel punto 1, comma 1, dell'art. 2 della Legge n. 161/1951 sui servizi di trasporto portuali ovvero dalla lettera b), comma 1, dell'art. 2 della Legge n. 122/1967 sulle attività di sdoganamento);
- 9) lavoro relativo alla presentazione e spiegazione delle prestazioni, dei modi di funzionamento ed altro di quei macchinari che, in conformità al tipo di utilizzazione che se ne intenda fare, richiedano per un corretto funzionamento esperti con un elevato grado di preparazione ovvero manodopera particolarmente qualificata, come elaboratori elettronici e autoveicoli;
- 10) lavoro per la predisposizione di itinerari turistici di agenzie di viaggio di cui agli articoli 11 e 12, comma 1, della Legge n. 239/1952 sulle agenzie di viaggio (limitato ai servizi forniti dagli accompagnatori turistici) ovvero attività dirette a fornire servizi utili ai clienti di dette agenzie turistiche (con esclusione dei servizi di guida di veicoli, navi o aerei) ovvero anche attività di imprese che forniscano accoglienza e servizi di spedizione per i viaggiatori negli edifici situati all'interno degli aeroporti;
- 11) lavoro di pulizia degli edifici;
- 12) lavoro di gestione, ispezione o manutenzione di attrezzature strutturali (nel senso indicato dal punto 3, art. 2, della Legge n. 201/1952 sulla sicurezza degli edifici);
- 13) lavoro di accoglienza o di guida dei visitatori di edifici; lavoro di sorveglianza nelle aree di parcheggio che sono presenti o annesse agli edifici; altri lavori di sorveglianza e manutenzione di quelle attrezzature presenti negli edifici che sono predisposte per l'utilità di coloro che vi entrino o escano, vi lavorino o risiedano (ad eccezione delle attrezzature strutturali), e che sono impiantate al fine di consentire l'effettivo uso di detti edifici.

Le prime dieci ipotesi si possono ricondurre alle prestazioni di lavoro indicate al punto 1 del primo comma dell'art. 4, con riferimento a quelle attività che richiedono particolari conoscenze tecniche o professionali o d'esperienza, mentre le ultime tre tipologie di attività, riconducibili al punto 2 dello stesso articolo, con riferimento alle particolari forme di impiego o di assunzione, vengono consentite in considerazione del fatto che non comportano in alcun modo la destrutturazione dei posti di lavoro cosiddetti regolari.

L'indicazione del tipo di attività è peraltro rilevante in relazione alla durata massima della missione presso l'impresa committente: ai sensi della Circolare del Ministero del Lavoro n. 38 del 1986 (in Watanabe A., 1988b, p. 126) le missioni riferite alle attività di cui ai punti 1., 1.1., 1.2. e 1.3. dell'Ordinanza Governativa n. 95 non possono eccedere la durata massima di un anno, quelle di cui ai punti dal 2. al 10. nove mesi. Nulla viene invece specificato con riferimento alle attività di cui ai punti dall'1. al 13. In ogni caso i termini fissati dalla circolare si riferiscono ad ogni singolo contratto; di conseguenza, e a differenza delle principali legislazioni straniere sul lavoro intermittente, l'«agenzia» di lavoro temporaneo e l'impresa cliente possono liberamente rinnovare più volte il contratto stesso sempre per una durata che, di volta in volta, non ecceda il limite massimo fissato dalla Circolare.

Se le ipotesi di legittimo ricorso al lavoro intermittente tramite «agenzia» sono al momento piuttosto limitate, si deve comunque riconoscere che specialmente alcune forze politiche

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

legate ai circoli imprenditoriali stanno compiendo forti pressioni (mediante vere e proprie attività di lobby) al fine di ottenere una maggiore deregolamentazione della materia.

Al riguardo gli spunti di riflessione per il caso italiano sono molteplici e di primo piano, se è vero che la strumentazione giuridica utilizzata da questi gruppi di pressione per forzare (o aggirare) i limiti contenuti nella legislazione ordinaria nipponica si regge su un principio di rango costituzionale analogo a quello contenuto nel secondo comma del nostro art. 4 della Costituzione; e precisamente il principio contenuto nell'art. 22 della Carta costituzionale giapponese secondo cui «ogni persona è libera (...) di scegliere la propria occupazione salvo che questo non interferisca con interessi pubblici» (45). Disposizione che ben si può integrare con il primo comma dell'art. 27 della stessa Costituzione giapponese (analogo al primo comma del nostro art. 4 della Costituzione) secondo cui lo Stato «deve garantire a tutti il diritto-dovere di lavorare», promuovendo al riguardo le condizioni ed i presupposti per una politica di piena occupazione e di tutela occupazionale anche per le cosiddette fasce deboli (giovani, donne e anziani) (46). Il lavoro intermittente tramite «agenzia» potrebbe dunque essere visto, chiaramente nel rispetto di alcuni fondamentali requisiti di forma e sostanza, come una «opportunità di lavoro», e precisamente come una misura di *job creation* che dovrebbe essere riconosciuta dall'ordinamento e la cui utilizzazione, in definitiva, dovrebbe essere lasciata alla libera scelta degli stessi lavoratori (cfr. Araki T., 1994a, p. 7; Araki T., 1994b; Anzai M., 1993, p. 117).

In proposito, si deve peraltro segnalare che, proprio sulla strada di una più ampia legittimazione della fattispecie, una recente disposizione contenuta nella *Legge diretta alla stabilizzazione dell'occupazione delle persone anziane* del giugno 1994 (al momento inedita in lingua inglese) ha escluso dal campo di applicazione dell'art. 4 della Legge n. 88/1985 e degli artt. 1 e 2 dell'Ordinanza Governativa n. 95 le prestazioni dei lavoratori con più di sessant'anni d'età, che così possono ora essere fornite in forma di lavoro intermittente tramite «agenzia» senza alcun limite per quanto riguarda il tipo di attività lavorativa.

Sotto altro profilo, poi, si deve infine anche osservare che, diversamente da quanto stabilito in un po' tutte le legislazioni occidentali (v. recentemente l'art. 8, lett. a), della Legge spagnola n. 14/1994 contenente disposizioni sulle «agenzie» di lavoro intermittente, e l'art. 8, punto 1°) della Legge lussemburghese del 19 maggio 1994 contenente disposizioni dirette a disciplinare il lavoro intermittente tramite agenzia ed il prestito temporaneo di manodopera, in questo fascicolo, rispettivamente p. 204 e p. 194), nonché nelle proposte di introduzione del lavoro intermittente tramite agenzia anche nel nostro ordinamento (v. per esempio l'art. 2, comma 2, lett. b) del Disegno di Legge Giugni del 13 gennaio 1994, Camera dei Deputati n. 3638, in *Atti Parlamentari, Camera dei Deputati*, XI Legislatura, Disegni di Legge e Relazioni, p. 7), la legislazione giapponese non stabilisce espressamente il divieto di concludere contratti di fornitura di manodopera per sostituire lavoratori in sciopero impiegati nell'impresa beneficiaria della prestazione lavorativa.

L'assenza di una specifica disposizione in materia — che nel nostro ordinamento si potrebbe comunque colmare a livello interpretativo, mediante la valorizzazione dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori in tema di condotta antisindacale del datore di lavoro (cfr. Minervini A., 1993) — si può probabilmente spiegare alla luce di una regola di matrice giurisprudenziale, secondo cui il datore di lavoro rimane libero durante uno sciopero di mobilitare i supervisori e tutti i lavoratori che non sono membri del sindacato (e dunque, in linea di massima, la forza lavoro temporanea) per continuare la propria normale attività produttiva. In altri termini: nel diritto giapponese è consentito all'imprenditore di assumere apposita-

note

(45) Cfr. l'art. 22, primo comma, della Costituzione giapponese. Cfr. Constitution of Japan, November 3, 194, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., p. 8. Una traduzione italiana della Costituzione giapponese è in Biscaretti di Ruffia P. (a cura di) (1980), *Costituzioni straniere contemporanee*, vol. I, Giuffrè, Milano, pp. 137-148. (Si ricorda il disposto del secondo comma dell'art. 4 della nostra Carta costituzionale: «ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società»).

(46) Art. 27, primo comma, Constitution of Japan, November 3, 194, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., p. 9. (Si ricorda il disposto del primo comma dell'art. 4 della nostra Carta costituzionale, che in proposito è ancora più specifico della normativa giapponese: «La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto»). In dottrina, sulla portata «politica» o programmatica di queste due disposizioni v. Hepple B., *Flexibility and job security*, in Blanpain R., *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1, Deventer, 1990, tr. *Flessibilità e sicurezza dell'occupazione*, in Biagi M., Blanpain R. (ed.), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato. Profili comparati*, Maggioli, Rimini, 1991, p. 261.

mente lavoratori per sostituire la forza lavoro in sciopero, senza che questo comportamento datoriale costituisca condotta antisindacale ai sensi dell'art. 7 della legge sindacale n. 174 del 1° giugno 1949 (v. Sugeno K., 1992, p. 585, e pp. 620-692, e ivi ampi riferimenti giurisprudenziali). In questi casi, infatti, la condotta antisindacale del datore di lavoro sarebbe prospettabile unicamente nell'ipotesi in cui la sostituzione del lavoratore in sciopero divenga definitiva, e cioè comporti un licenziamento del lavoratore a causa della sua attività sindacale o della partecipazione allo sciopero.

Pertanto, i sindacati potranno prevenire questa possibilità di utilizzazione lecita del lavoro intermittente tramite agenzia soltanto in due modi, e precisamente o ricorrendo ai normali strumenti di autotutela collettiva per indurre l'imprenditore — secondo una nota definizione dottrinale — a fare o a non fare alcunché ovvero mediante l'inclusione nella parte obbligatoria del contratto collettivo (inteso in senso lato) di determinate clausole — invero piuttosto rare nel sistema di relazioni industriali giapponese — che vietino il ricorso a questa tipologia contrattuale in caso di sciopero dei lavoratori appartenenti al sindacato stipulante (cfr. Sugeno K., 1992, p. 582).

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

5.3. Le due tipologie di «agenzie» di lavoro intermittente riconosciute dalla legislazione giapponese: le «agenzie» di lavoro temporaneo generali (artt. 5-15 legge n. 88/1985) (*) e le «agenzie» di lavoro temporaneo specializzate (artt. 16-22 legge n. 88/1985) (****).**

Imperniata su un modello di regolamentazione del lavoro intermittente tramite «agenzia» del tutto originale (47), la normativa giapponese riassume in sé, secondo le particolarità normative che analizzeremo tra breve, alcuni dei tratti caratterizzanti dei due sistemi stranieri che sinora hanno polarizzato, in quella che è stata ritenuta una netta e radicale contrapposizione (cfr. per tutti Spagnuolo Vigorita L., 1992, pp. 77-78), il dibattito italiano, e cioè il *modello tedesco*, come noto contraddistinto da una relazione contrattuale a tempo indeterminato tra «agenzia» e lavoratore intermittente, e il *modello francese*, qualificato invece da un vincolo contrattuale temporaneo tra «agenzia» e lavoratore intermittente. La legge n. 88 del 1985, infatti, riconosce e disciplina due diverse tipologie di «agenzie» di lavoro intermittente: le «agenzie» di lavoro temporaneo generali (artt. 5-16) e le «agenzie» di lavoro temporaneo specializzate (art. 16-22).

Secondo la definizione contenuta nell'art. 2 della Legge n. 88/1985

«specified worker dispatching business significa condurre un'impresa o agenzia di lavoro temporaneo nella quale i lavoratori sono esclusivamente assunti su base permanente» (punto 5) mentre

«general worker dispatching business significa condurre un'impresa o agenzia di lavoro temporaneo diversa da un'impresa o agenzia di lavoro temporaneo specializzata» (punto 4) (48).

Nella categoria delle «agenzie» di lavoro temporaneo generali rientrano dunque sia le «agenzie» di lavoro temporaneo che assumono i lavoratori esclusivamente per il periodo di durata della missione presso l'impresa cliente sia le «agenzie» cosiddette miste o *sui generis*, e cioè quelle imprese di lavoro intermittente che assumono indifferentemente lavoratori a tempo determinato e lavoratori su base permanente (Araki T., 1994a, p. 8, nota 14). La situazione di estrema precarietà che caratterizza i dipendenti delle imprese di lavoro temporaneo generali rispetto ai *lavoratori regolari* assunti delle imprese specializzate nella fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo ha indotto il Legislatore Giapponese ad elaborare per questa categoria di «agenzie» una specifica e rigorosa normativa.

Va peraltro rilevato che, in armonia con la tradizionale prassi dell'impiego a vita presso una stessa azienda, nella pratica degli affari giapponese circa l'80% delle imprese di lavoro

note

(***) Artt. 5-15 Law No. 88 of July 5, 1985, *Law for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improvement Working Conditions for Dispatched Worker*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 240-244.

(****) Artt. 16-22 Law No. 88 of July 5, 1985, *Law for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improvement Working Conditions for Dispatched Worker*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 244-245.

(47) Originale, ma ora non più unico: infatti, come già ricordato, questo modello è stato recentemente (parzialmente) ripreso dalla Legge spagnola n. 14 del 1° giugno 1994 sulle imprese di lavoro temporaneo.

(48) Art. 2 Law No. 88 of July 5, 1985, *Law for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improvement Working Conditions for Dispatched Worker*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., p. 239.

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

temporaneo è organizzata e gestita in forma di «agenzia» di lavoro intermittente specializzata (v. Dore R., Bounine-Cabalé J., Tapiola K., 1989, pp. 38-40).

Chiunque intenda gestire un'«agenzia» di lavoro temporaneo generale deve ottenere una apposita «licenza» o «autorizzazione» conferita dal Ministro del Lavoro, dietro parere favorevole del Comitato di Consulenza Nazionale sulla Protezione dell'Occupazione, in presenza di determinati presupposti sostanziali e formali (art. 5, comma 1 e comma 5, art. 6, art. 7, art. 8 e art. 9 Legge n. 88/1985).

Ai sensi del secondo comma dell'art. 5 della Legge n. 88/1985

«chiunque intenda ottenere tale licenza dovrà presentare al Ministro del lavoro una domanda contenente: (1) il nome o la denominazione e l'indirizzo e, se si tratta di persona giuridica, il nome del suo legale rappresentante; (2) in caso di persona giuridica il nome e l'indirizzo degli amministratori; (3) la sede e la denominazione dell'agenzia; (4) il tipo o i tipi di "lavori regolamentati" che si intendono effettuare (e cioè il tipo di lavori per i quali si intendono assumere i lavoratori intermittenti); (5) il nome e il domicilio della persona incaricata di agire per nome e per conto dell'impresa di lavoro temporaneo».

Questa domanda dovrà essere accompagnata da un "piano operativo", in cui dovranno essere indicati il numero dei lavoratori intermittenti, il numero delle persone che usufruiranno dei servizi offerti dall'«agenzia», l'ammontare del compenso percepito per missione e per tipo di attività, nonché altre informazioni riguardanti l'offerta di tali servizi e la fornitura delle prestazioni di lavoro (art. 5, commi 3 e 4).

Oltre all'ovvia circostanza che si deve trattare di un tipo di lavoro ammesso dall'art. 2 dell'Ordinanza Governativa n. 95 (v. *supra*), la concessione della licenza è subordinata alla valutazione discrezionale del Ministero del Lavoro circa l'esistenza in capo al richiedente di basi sufficienti per organizzare e gestire in modo appropriato un'«agenzia» di lavoro temporaneo (art. 7, comma 1, punto 2). Qualora il Ministro del Lavoro non conceda tale licenza è comunque tenuto ad informare senza ritardo l'interessato indicandone i motivi (art. 7, comma 2). Sono in ogni caso interdetti dall'ottenimento della licenza: a) le persone condannate ad una pena più severa della detenzione o, secondo le sanzioni previste dalla «Worker Dispatching Law», ad una multa per la quale non siano ancora trascorsi cinque anni dalla data dell'esecuzione della pena o della invalidazione della sentenza; b) gli incapaci, gli interdetti ed i falliti; c) le persone a cui sia stata revocata la licenza per condurre un'impresa di lavoro temporaneo generale, e per la quale non siano ancora trascorsi cinque anni dalla data della revoca; d) i minori che non abbiano i requisiti di capacità d'agire richiesti dalla normativa generale per gestire un'attività d'impresa o i cui rappresentanti legali siano interdetti dall'ottenimento della licenza; e) le persone giuridiche i cui rappresentanti legali siano interdetti dall'ottenimento della licenza (art. 6).

Una volta concessa la licenza, il Ministro del Lavoro dovrà emettere un "documento di certificazione della licenza", che il titolare dell'«agenzia» dovrà a sua volta conservare presso la sede ed esibire a chiunque ne faccia richiesta (art. 8). Il termine di validità della licenza è di tre anni dalla data del rilascio; termine di volta in volta rinnovabile (ad ogni scadenza) per una durata sempre di tre anni, a condizione ovviamente che l'attività d'impresa sia stata precedentemente svolta in modo regolare e nel rispetto delle previsioni di legge (art. 10). La revoca della licenza è prevista nel caso in cui si verifichi una delle ipotesi di interdizione al conseguimento della licenza stessa ovvero quando il titolare dell'impresa di lavoro temporaneo violi le disposizioni della Legge n. 88/1985 o quelle contenute nella Legge n. 141/1947 sulla protezione del lavoro, a meno che la non particolare gravità dell'infrazione dia semplicemente luogo alla sospensione temporanea della validità della licenza (art. 14).

Naturalmente, una volta ottenuta la licenza chiunque intenda cambiare l'ubicazione della sede oppure il tipo di "lavori regolamentati" offerti dalla propria «agenzia» (o altri elementi indicati nell'art. 5) dovrà chiedere un'apposita autorizzazione al Ministro del Lavoro, a meno che il cambiamento dell'ubicazione della sede non sia di scarsa importanza» (art. 11, comma 1).

Quando invece il titolare di un'«agenzia» intenda cessare la propria attività dovrà semplicemente notificare — "senza alcun ritardo", come specifica la legge — l'avvenuta cessazione dell'impresa al Ministro del Lavoro; non appena ne sia stata data notizia al Ministero del Lavoro, la licenza di cui al comma 1 dell'art. 5 perde automaticamente tutti i suoi effetti (art. 13). In ogni caso è fatto espressamente divieto al titolare di una licenza di consentire che altri conducano l'attività di fornitura di manodopera sotto il suo nome (art. 15).

Chiunque intenda gestire un'«agenzia» di lavoro temporaneo specializzata nell'ambito delle

attività consentite dalla legge deve invece semplicemente darne «notifica» al Ministero del Lavoro indicando nome, denominazione, tipo di «lavori regolamentati» che si intendono effettuare e tutte le altre informazioni richieste dal secondo comma dell'art. 5 della Legge n. 88/1985 (art. 16, comma 1). Anche in questo caso la notifica dovrà essere accompagnata da un «piano operativo», in cui dovranno essere indicati il numero dei lavoratori intermittenti, il numero delle persone che usufruiranno dei servizi offerti dall'«agenzia», l'ammontare del compenso percepito per missione e per tipo di attività, nonché altre informazioni riguardanti l'offerta di tali servizi e la fornitura delle prestazioni di lavoro (art. 16, commi 2 e 3).

La mancanza dei problemi connessi alla instabilità dell'impiego, dato che si tratta di *lavoratori regolari* assunti su base permanente (a tempo indeterminato ovvero per una durata superiore all'anno: cfr. Sugeno K., 1992, p. 167), rende dunque sufficiente la semplice notificazione al Ministro del Lavoro; tuttavia è necessario che il titolare dell'«agenzia» di lavoro temporaneo specializzata possieda — e naturalmente mantenga nel corso dell'attività d'impresa — tutti i requisiti richiesti per ottenere la licenza per l'esercizio di un'«agenzia» generale. Si deve dunque trattare anche in questo caso di un tipo di lavoro ammesso dall'art. 2 dell'Ordinanza Governativa n. 95 (v. *supra* ò. 3.3.) e di persona non interdotta dall'ottenimento della licenza per l'esercizio di un'impresa di lavoro temporaneo generale (art. 17).

Chiunque abbia presentato la notifica dovrà conservare presso la sede dell'agenzia i documenti attestanti che è stata data notificazione e che sono state rispettate tutte le altre condizioni prescritte dalla legge, ed esibirli a chiunque ne faccia richiesta (art. 18).

Contrariamente a quanto accade alla licenza per l'esercizio di un'«agenzia» di lavoro temporaneo generale, la notificazione non è soggetta ad alcun termine.

È invece prevista — analogamente a quanto già detto per le imprese di lavoro temporaneo generali — la possibilità per il Ministro del Lavoro di ordinare, a seconda dei casi, la cessazione o la semplice sospensione dell'attività d'impresa in caso di violazione delle disposizioni della Legge n. 88/1985 o di altre norme poste a protezione dei lavoratori. Quando il titolare dell'«agenzia» intenda cessare la propria attività dovrà notificare — anche in questo caso «senza alcun ritardo» — l'avvenuta cessazione dell'impresa al Ministro del Lavoro (art. 20). Del pari è fatto espressamente divieto al titolare di una impresa di lavoro temporaneo specializzata di consentire che altri conducano l'attività di fornitura di manodopera sotto il suo nome (art. 22).

Di estrema rilevanza è, infine, la distinzione tra le due tipologie di agenzie sotto il profilo del trattamento retributivo riservato ai lavoratori intermittenti. Nelle agenzie di lavoro temporaneo specializzate i dipendenti vengono retribuiti a prescindere dalla esecuzione di una o più missioni nell'arco di un certo periodo di tempo: in quanto lavoratori regolari dell'«agenzia» ricevono la retribuzione correlata al loro *status*, e gli eventuali periodi in cui non sono inviati in missione vengono utilizzati per la formazione professionale.

Diversamente, nelle agenzie generali la retribuzione è un mero corrispettivo della missione, e soltanto le agenzie generali medio-grandi offrono talvolta corsi di formazione ad alcuni lavoratori intermittenti di particolare fiducia (integrando i corsi con una retribuzione pari al 60-80% di quella normale).

5.4. Le disposizioni dirette ad assicurare il miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori intermittenti (artt. 26-47) (*****).

A garanzia delle condizioni di lavoro dei lavoratori intermittenti il contratto di fornitura di manodopera che lega l'«agenzia» di lavoro temporaneo con l'impresa cliente deve indicare espressamente il numero complessivo di lavoratori inviati in missione, nonché:

«(1) il tipo di «lavoro regolamentato» per i quale il lavoratore o i lavoratori sono assunti; (2) la denominazione dell'impresa ed il luogo in cui i lavoratori intermittenti saranno inviati in missione (...); (3) il nome della persona incaricata di dirigere e controllare personalmente la prestazione dei lavoratori intermittenti per conto dell'impresa cliente (...); (4) la durata del periodo di missione ed i giorni in cui il lavoro dovrà essere eseguito; (5) l'orario di inizio e

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

note

(*****) Artt. 26-47, Cap. III, *Measures for Securing Improved Working Conditions for Dispatched Workers*, Law No. 88 of July 5, 1985, *Law for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improvement Working Conditions for Dispatched Worker*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 247-268.

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

di fine della giornata lavorativa e le pause; (6) le questioni connesse alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro» (art. 26, comma 1).

Il titolare dell'«agenzia» di lavoro temporaneo deve accertarsi che il beneficiario della prestazione lavorativa nomini una persona responsabile della direzione e del controllo dei lavoratori intermittenti e adotti tutte le prescrizioni previste dalla legge per una corretta esecuzione della prestazione temporanea (art. 26, comma 3). È inutile ricordare, poi, che la stessa validità del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo è subordinata all'ottenimento della «licenza» di cui al comma 1 dell'art. 5 ovvero alla avvenuta «notificazione» di cui al comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 88/1985; prima della conclusione del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro intermittente il titolare dell'impresa di lavoro temporaneo dovrà anzi «notificare chiaramente» al cliente l'esistenza di una licenza valida o la circostanza dell'avvenuta regolare notificazione (art. 26, comma 4).

La durata della missione non potrà, come detto, essere superiore a quella fissata dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 38 del 1986 (v. *supra*) in relazione al tipo di «lavoro regolamentato». Il titolare dell'«agenzia» dovrà inoltre adottare tutte le misure necessarie per assicurare il benessere dei propri dipendenti con riferimento alla sicurezza del lavoro, alle opportunità di formazione e addestramento professionale, in conformità alle attitudini e alle aspirazioni dei prestatori di lavoro, al fine di contribuire a migliorare le condizioni di lavoro e, dunque, a consolidare il loro impiego (art. 30). In linea di principio, la risoluzione legittima del contratto di fornitura di lavoro intermittente nel corso dell'esecuzione della missione — risoluzione che in ogni caso non potrà avere valore retroattivo (art. 28) — non dovrebbe avere ripercussioni sul contratto di lavoro che lega il prestatore di lavoro intermittente con l'«agenzia»; tuttavia, nel caso si tratti di imprese di lavoro temporaneo generali, la cessazione anticipata della missione determina il più delle volte la risoluzione anche del contratto di lavoro intermittente (in tema cfr. Araki T., 1994a, p. 6). In ogni caso, il cliente non potrà comunque risolvere il contratto di fornitura di manodopera a causa della nazionalità, della religione, del sesso, della classe sociale o dell'attività sindacale del lavoratore inviato (art. 27).

Prima di assumere un lavoratore in qualità di prestatore di lavoro intermittente

«il titolare di un'«agenzia» di lavoro temporaneo dovrà chiaramente notificargli l'intenzione di utilizzarlo in missioni di lavoro temporaneo» (art. 32, comma 1),

mentre

«prima di convertire il rapporto di lavoro di un dipendente che non era stato originariamente assunto in qualità di prestatore di lavoro intermittente in un rapporto per l'appunto di lavoro intermittente il titolare di un'«agenzia» di lavoro temporaneo dovrà chiaramente notificargli l'intenzione di utilizzarlo in missioni di lavoro temporaneo ed ottenere il suo consenso» (art. 32, comma 2).

Prima di inviare il lavoratore intermittente presso l'impresa utilizzante, l'«agenzia» dovrà «chiaramente notificare» al lavoratore il tipo e le condizioni di lavoro, nonché il nome della persona incaricata di gestire i problemi che possano eventualmente insorgere nell'esecuzione della missione, nonché di dirigere e controllare personalmente i lavoratori intermittenti (art. 34, in combinato disposto con il comma 1 dell'art. 26 e con l'art. 36). Dell'attività svolta in ogni missione e per ogni lavoratore l'impresa di lavoro temporaneo dovrà tenere adeguata documentazione, da conservarsi presso la sede dell'«agenzia», con indicazione: a) del nome e della denominazione del cliente; b) dell'ubicazione del luogo di lavoro; c) della durata del periodo di missione e dei giorni in cui il lavoro dovrà essere eseguito; d) dell'inizio e della fine della giornata di lavoro; e) del tipo di lavoro svolto e di tutte le altre informazioni specificate da un'ordinanza del Ministero del Lavoro (art. 37).

Secondo standard normativi che accomunano un po' tutte le legislazioni in tema di lavoro intermittente tramite «agenzia» dei Paesi più avanzati, la Legge n. 88/1985 dispone poi che il titolare di un'impresa di lavoro temporaneo non potrà in nessun caso — e «a meno che non esistano validi motivi», precisa comunque la legge — stipulare con il lavoratore intermittente un patto che limiti o addirittura escluda la possibilità per il lavoratore stesso di essere assunto dall'impresa cliente al termine del contratto di lavoro che lo lega all'«agenzia» (art. 33, comma 1); del pari, il titolare dell'«agenzia» non potrà stipulare con l'impresa cliente un patto che escluda — «senza alcun valido motivo» — la possibilità per l'impresa cliente stessa di assumere il lavoratore intermittente al termine del contratto di lavoro che lo lega all'«agenzia» (art. 33, comma 2).

Nell'esecuzione del contratto di fornitura di manodopera, anche l'impresa cliente dovrà

adottare tutte le misure necessarie per assicurare il rispetto della «*Worker Dispatching Law*» (art. 39) e la corretta esecuzione della prestazione intermittente (art. 40, comma 2). In particolare, nel caso insorga una controversia tra fruitore della prestazione e lavoratore intermittente sulle modalità di esecuzione dei lavori, il cliente dovrà informare nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede il titolare dell'«agenzia» circa i termini esatti della controversia e cooperare con tutte le parti in causa per una soluzione rapida e soddisfacente del problema (art. 40, comma 1). Anche il cliente è tenuto a nominare, ai sensi dell'art. 41 della Legge n. 88/1985 un responsabile incaricato di gestire i problemi che possano eventualmente insorgere nell'esecuzione della missione, nonché di dirigere e controllare l'esecuzione della prestazione lavorativa. Dell'attività svolta in ogni missione e per ogni lavoratore pure l'impresa cliente dovrà tenere una documentazione analoga a quella richiesta dall'art. 37 per l'«agenzia» (art. 42).

Infine, a garanzia del rispetto della «*Worker Dispatching Law*» e delle altre norme della legislazione del lavoro con riferimento alle prestazioni di lavoro intermittente e alla gestione di un'«agenzia» di lavoro temporaneo i titoli IV (49) e V (50) della Legge n. 88/1985 dispongono rispettivamente — oltre alla cessazione o sospensione dell'attività di fornitura di manodopera — una serie di poteri ispettivi e di controllo in capo al Ministero del Lavoro, nonché un rigoroso apparato di sanzioni penali che vanno dalla multa all'arresto.

In particolare, ai sensi dell'art. 51 della Legge n. 88/1985, il Ministro del Lavoro è autorizzato, entro i limiti necessari per il rispetto della legge, ad ordinare un'ispezione nella sede e negli altri locali di proprietà del titolare dell'«agenzia» o dell'impresa cliente; i funzionari ministeriali inviati sui luoghi di lavoro potranno, tra le altre cose, interrogare i lavoratori, nonché i beneficiari ed i titolari del servizio, e controllare documenti, registri, locali, etc. L'art. 58 dispone invece l'arresto per un periodo tra un minimo di uno ed un massimo di dieci anni o una multa per un ammontare tra un minimo di cinquantamila ed un massimo di un milione di Yen per chiunque fornirà prestazioni di lavoro intermittente inducendo i lavoratori a svolgere un lavoro dannoso alla salute pubblica o contrario alla pubblica morale. Sanzioni non superiori ad un anno di arresto o a duecentomila Yen sono invece previste per:

«(1) il titolare di una impresa di lavoro temporaneo generale che consenta ad altri di condurre l'attività di fornitura di manodopera sotto il suo nome, e per coloro che di fatto esercitino in questo modo l'attività di fornitura di manodopera; (2) coloro che gestiscano un'agenzia di lavoro intermittente generale senza aver ottenuto l'apposita licenza; (3) coloro che abbiano ottenuto la licenza per gestire un'agenzia di lavoro intermittente generale ovvero il rinnovo della licenza stessa con l'inganno o con altro atto illecito; (4) coloro che, a seconda della gravità dell'infrazione, violino le disposizioni contenute nella *Worker Dispatching Law*, o nella *Employment Security Law*, o in altre norme di legge (...)» (art. 59).

Sanzioni non superiori a sei mesi di arresto o a un milione di Yen sono infine previste per: «(1) il titolare di una impresa di lavoro temporaneo che cambi sede degli uffici o tipo di "attività regolamentate" senza ottenere apposita autorizzazione (agenzie generali) o senza inoltrare regolare notificazione (agenzie specializzate); (2) coloro che gestiscano un'agenzia di lavoro intermittente specializzata senza aver provveduto ad inoltrare l'apposita notificazione; (3) il titolare di una impresa di lavoro temporaneo specializzata che consenta ad altri di condurre l'attività di fornitura di manodopera sotto il suo nome, e per coloro che di fatto esercitino in questo modo l'attività di fornitura di manodopera» (art. 60. Ulteriori sanzioni penali sono poi contenute negli artt. 61 e 62 della legge).

6. L'applicabilità della legislazione sulla sicurezza e protezione del lavoro e la contrattazione collettiva.

Del rispetto delle norme sulla sicurezza e sulla protezione del lavoro è ovviamente responsabile in quanto datore di lavoro, almeno da un punto di vista formale, il titolare dell'impresa di lavoro temporaneo.

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

(49) Cap. IV, *Miscellaneous Provisions*, Law No. 88 of July 5, 1985, *Law for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improvement Working Conditions for Dispatched Worker*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 268-271.

(50) Cap. V, *Penal Provisions*, Law No. 88 of July 5, 1985, *Law for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improvement Working Conditions for Dispatched Worker*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 271-272.

Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone
Michele Tiraboschi

Tuttavia, in considerazione del fatto che la prestazione lavorativa del lavoratore intermittente è — per definizione — svolta sotto le direttive e nei locali di un altro soggetto, che tuttavia è giuridicamente terzo rispetto al rapporto di lavoro, la Sezione IV del Titolo III della Legge n. 88/1985 (intitolata “*Speciale applicazione della legge sulle condizioni di lavoro e delle leggi ad essa collegate*”) (51) dispone — con una tecnica normativa decisamente macchinosa, ma indubbiamente efficace e precisa — che gli obblighi posti dalla legislazione del lavoro in capo al datore di lavoro (in tema di diritti civili, orario di lavoro, lavoro delle donne, parità di trattamento, divieto di lavoro obbligatorio, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, etc.) si applicheranno, di volta in volta, e secondo le precisazioni contenute nella stessa Sezione IV, anche al beneficiario della prestazione lavorativa. In sostanza, gli artt. 44, 45, 46 e 47 della Legge n. 88 del 1985 modificano punto per punto le disposizioni della Legge n. 49 del 1947 sulle condizioni di lavoro (e le leggi ad essa connesse, ed in particolare le disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) al fine di renderle compatibili con le particolarità che scaturiscono dall’essere il lavoro intermittente tramite «agenzia» una relazione soggettiva trilaterale dove il vero *dominus* della prestazione trae poteri e diritti non da un contratto di lavoro subordinato, quanto piuttosto da un contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporanee (Kuwahara M.K., 1989, XII 5-7).

Mancano invece norme di coordinamento con la legge sindacale n. 174 del 1° giugno 1949; è così esclusa qualsiasi specifica indicazione normativa sui diritti sindacali dei lavoratori intermittenti ed in particolare sulle forme di rappresentanza e di tutela collettiva dei lavoratori intermittenti in missione presso un imprenditore terzo. La dottrina giapponese, al riguardo, si limita a segnalare, sulla scorta di un risalente orientamento giurisprudenziale (già analizzato, v. *supra* § 2.2.3.), che

«il termine datore di lavoro contenuto nella legge deve essere interpretato in modo da includere non soltanto il soggetto formalmente titolare di un contratto di lavoro subordinato, ma anche tutti quei soggetti che di fatto detengono un analogo potere di direzione e controllo sulla prestazione fornita dal lavoratore (...)» (Corte Suprema, 1st Petty Bench, 6 maggio 1976, 30 Minshu, p. 409, nostra traduzione dal testo inedito della sentenza in lingua inglese).

Pertanto, oltre al titolare dell’«agenzia» di lavoro temporaneo, anche l’imprenditore cliente, qualora eserciti un controllo sostanziale sulla determinazione delle condizioni di lavoro, è soggetto all’applicazione dell’obbligo — contenuto, come detto, nell’art. 7, punto 2, della Legge sindacale del 1949 (52) — di partecipare in buona fede e lealmente alle trattative per la stipulazione di un contratto collettivo (Sugeno K., 1992, p. 170, nota, nonché pp. 631-633; Kuwahara M.K., 1989, XII 5-10).

In realtà, tuttavia, i lavoratori temporanei pur godendo del diritto di libertà di organizzazione sindacale e di contrattazione collettiva soltanto raramente sono coalizzati in sindacati; le condizioni e di termini di lavoro si trovano così il più delle volte fissati nel regolamento interno dell’impresa, che, secondo un orientamento dottrinale consistente, seppure decisamente controverso (cfr. con diversi accenni Ohta T., 1988, pp. 705-719, e spec. p. 708; Sugeno K., 1992, pp. 9698), può essere configurato come una vera e propria legge materiale, vincolante per tutti i lavoratori che entrano a far parte dell’organismo aziendale.

7. Conclusioni.

A parte ulteriori considerazioni che si potrebbero sviluppare sul contenuto della legge (si pensi, per esempio, al totale silenzio della Legge n. 88/1985 in tema di rappresentanze e diritti sindacali dei lavoratori intermittenti), resta ora da segnalare brevemente quello che, a nostro avviso, è il significato più profondo della disciplina in tema di «agenzie» di lavoro temporaneo o intermittente.

Al riguardo si deve subito sottolineare che, con riferimento alla rigida contrapposizione proposta dalla letteratura internazionale tra sistemi *regolamentati* e sistemi *non-regolamen-*

(51) Artt. 44-47, Cap. III, Sez. IV, *Special Application of the Labour Standards Law and Related Law*, Law No. 88 of July 5, 1985, *Law for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improvement Working Conditions for Dispatched Worker*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 252-268.

(52) Art. 7 Law. No. 174 of June 1, 1949, *Trade Union Law*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 22.

tati (53), il modello nipponico sfugge ad una precisa classificazione, collocandosi in una dimensione (per certi versi "regolamentata", ma in ogni caso) del tutto anomala: la normativa giapponese in materia è infatti sostanzialmente diretta a disciplinare *l'attività ed il funzionamento delle agenzie di somministrazione di manodopera per alcuni particolari tipi di prestazioni lavorative* piuttosto che a determinare tassativamente i casi in cui un'impresa può — in deroga alla regola generale che vuole la necessaria coincidenza tra creditore e fruitore della prestazione lavorativa cui il contratto di lavoro subordinato dà diritto — ricorrere a prestazioni di lavoro temporaneo offerte dalle agenzie stesse. Infatti, e a differenza delle principali legislazioni straniere che riconoscono e "regolamentano" il lavoro intermittente tramite «agenzia», manca nella normativa giapponese una elencazione tassativa di alcune circostanze oggettive e predeterminate che possano — più o meno temporaneamente — legittimare il ricorso a questa particolare forma di lavoro, come per esempio la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'esecuzione di particolari attività stagionali, la realizzazione di un'opera o un servizio definiti e limitati nel tempo, etc. Le ipotesi di legittimità della fornitura di manodopera tramite «agenzia» si ricollegano invece alle caratteristiche e peculiarità di alcune attività lavorative che, per le specifiche conoscenze tecnico-professionali richieste ovvero per le particolarità delle modalità di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, non possono essere agevolmente svolte dai lavoratori stabili di ciascuna singola impresa.

Questa precisa linea di politica del diritto perseguita dal Legislatore nipponico ci induce allora a ritenere che una analisi della Legge n. 88/1985 non possa essere impostata nella logica tradizionale della contrapposizione tra contratto di lavoro a tempo indeterminato e tipologie di lavoro a tempo determinato. Più correttamente, ed in armonia con le pratiche d'impiego consolidate nel «*Japanese Employment System*», la *Worker Dispatching Law* va inquadrata nell'ottica della contrapposizione tra lavoratori con lo *status* di «regolari» e lavoratori con lo *status* di «temporanei». E questo perché la legge non interviene su prestazioni lavorative o tipologie di attività ad esclusivo appannaggio dei lavoratori stabili di ciascun *mercato interno* dell'impresa, ma semplicemente cerca di razionalizzare e disciplinare adeguatamente le molteplici attività di lavoro precario e occasionale presenti (*rectius*: disperse) sul *mercato esterno del lavoro*, contribuendo indiscutibilmente a regolamentare ed attivare fette del mercato del lavoro nipponico (donne e anziani, in particolare) altrimenti destinate alla più completa emarginazione e/o sfruttamento. Tanto è vero che la forma che canalizza e razionalizza queste svariate tipologie di prestazioni precarie ed occasionali è nella stragrande maggioranza dei casi (l'80%, come segnalato) quella dell'assunzione come *lavoratori regolari* in «agenzie» specializzate (con correlativa corresponsione della retribuzione anche per i periodi in cui non vengono effettuate missioni).

In questo senso si possono allora comprendere le conclusioni cui giunge la dottrina giapponese (Araki T., 1994a, p. 7) allorché afferma che il più significativo punto di differenziazione tra i modelli di disciplina europei e quello nipponico consiste nel fatto che nei Paesi dell'Europa continentale il lavoro intermittente tramite «agenzia» è generalmente considerato come una sorta di «doppione» — se possibile ancora più precario ed instabile

**Evoluzione storica
e attuale disciplina
giuridica delle
«agenzie» di lavoro
temporaneo in
Giappone**
Michele Tiraboschi

note

(53) Così Blanpain R., *Comparative Report*, in Blanpain R., *Temporary Work and Labour Law*, cit. p. 4.

In realtà, come è emerso dalle relazioni dei partecipanti al Convegno di studio su «*Il lavoro atipico nell'esperienza comparata tra promozione dell'impiego e tecniche di tutela*», Modena 15 aprile 1994, cit., questa contrapposizione pare sin troppo grossolana. Una diversa classificazione, per molti versi più completa anche se con tutti i limiti delle generalizzazioni, distingue invece — accanto al modello "proibitivo" (individuato pure da Blanpain), dove è fatto assolutamente divieto all'imprenditore affidare in appalto o subappalto, o in qualsiasi altra forma, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro (Italia e Grecia) — tra:

a) un *modello restrittivo*: secondo tale disciplina le società specializzate nella fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo possono svolgere la loro attività di intermediazione a condizione di assumere con contratto di durata indeterminata i propri lavoratori; il lavoratore ha anche diritto alla retribuzione per i periodi in cui non svolge alcuna missione, a condizione tuttavia che garantisca piena disponibilità alle eventuali proposte dell'agenzia (Germania, Austria);

b) un *modello liberale*: manca qualsiasi restrizione al ricorso e all'utilizzazione del lavoro intermittente offerto da agenzie di fornitura di lavoro temporaneo specializzate (U.S.A., U.K., Australia, Danimarca e Svizzera);

c) un *modello intermedio*: sono rigorosamente predeterminati i casi e i limiti in cui è possibile ricorrere al lavoro intermittente tramite «agenzia», ma — a differenze di Austria e Germania — è anche previsto che tra lavoratore temporaneo e «agenzia» si instauri un rapporto di lavoro solo per il tempo effettivo della missione (Francia, Olanda, Belgio, Portogallo). Per questa classificazione v. Russo S., *Tagung des Internationalen Clubs arbeitsrechtlicher Fachzeitschriften*, in *AR*, 1994, cit., pp. 293-294.

Evoluzione storica e attuale disciplina giuridica delle «agenzie» di lavoro temporaneo in Giappone
 Michele Tiraboschi

— del lavoro a tempo determinato (54), mentre in Giappone è semplicemente visto come una nuova forma di impiego per alcuni settori del mercato del lavoro esterno ed è trattato di conseguenza. Come dire che tra la strada della pura e semplice “liberalizzazione” e quella della (più o meno penetrante) “regolamentazione” — alla stregua di una deroga eccezionale alla regola della necessaria coincidenza tra *dominus* del rapporto ed effettivo beneficiario della prestazione lavorativa — di una fattispecie negoziale identificata negativamente dalla circostanza della “vendita” temporanea di lavoro altrui (55), si apre quantomeno una terza via: quella della *tipizzazione legale* di una nuova (ed ulteriore) modalità di incontro tra domanda e offerta di particolari prestazioni di lavoro subordinato, dove la subordinazione si manifesta essenzialmente nell’obbligo di rispettare la direttiva dell’«agenzia»-datrice di lavoro di eseguire diligentemente la prestazione lavorativa presso soggetti terzi di volta in volta individuati dallo stesso debitore della retribuzione.

note

(54) Al riguardo, pare opportuno precisare che non si discosta poi molto da questa valutazione neppure il modello tedesco: è difatti vero che, perlomeno formalmente, e in linea di massima, il rapporto di lavoro che lega il lavoratore intermittente all’«agenzia» è a tempo indeterminato (cfr. il n. 3 dell’art. 3 e il n. 2 dell’art. 7 della Legge 7 agosto 1972, *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1972, All. R.F., 2, rispettivamente p. 2 e p. 7); tuttavia il lavoratore temporaneo viene retribuito, oltre ovviamente nei casi di missione, solo nell’ipotesi in cui assicuri piena reperibilità all’«agenzia», mentre in ogni caso la durata della missione è a termine in quanto non può eccedere i sei mesi (cfr. il comma 1 dell’art. 1 e il n. 6 dell’art. 3 della Legge 7 agosto 1972, *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*, cit., come modificati nel 1985). La concreta esperienza applicativa mostra poi, come ben testimoniato dalle centinaia di denunce e querele inoltrate dai sindacati tedeschi, che quantomeno di fatto circa i due terzi dei contratti di lavoro intermittente tramite agenzia hanno una durata pari alla durata della missione presso l’impresa utilizzante. In tema v. Ricca S., *Lavoro temporaneo ecc.*, cit., p. 6; Mückenberger U., *La disciplina del lavoro atipico in Germania*, in RGL, 1993, pp. 545-551, e Weyand J., *Comparsa e sviluppo della cessione di manodopera ecc.*, cit., pp. 127-138.

In questa prospettiva di lettura del ruolo assunto dal lavoro intermittente tramite «agenzia» nei Paesi europei, è altrettanto significativo notare come questa stessa valutazione caratterizzi (più o meno marcatamente) anche un po’ tutti i progetti italiani di disciplina della fattispecie lavoro intermittente tramite «agenzia». Già il comma 7 dell’art. 13 del Decreto Legge n. 1/1993, cit., disponeva che il datore di lavoro deve adibire i lavoratori intermittenti “ad attività per lo svolgimento delle quali esso abbia facoltà di assumere con un contratto di lavoro a tempo determinato (...)”; più recentemente il Disegno di Legge del 27 ottobre 1993, Camera dei Deputati n. 3285 (primi firmatari Ghezzi, D’Alema e altri), in *Atti Parlamentari, Camera dei Deputati*, XI Legislatura, Disegni di Legge e Relazioni, stabilisce al comma 2 dell’art. 5 che “il ricorso al comando temporaneo di manodopera di cui alla presente legge, che in ogni caso non può superare i sei mesi di durata, è consentito, in concorso alternativo con le corrispondenti ipotesi di contratto di lavoro a tempo determinato (...), quando ricorrano le condizioni di cui alle lettere b) e c) del secondo comma dell’art. 1 della Legge 18 aprile 1962, n. 230, ovvero quelle di cui al comma 3 dell’art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56”. Non diverso è infine il contenuto della lettera a), comma 1 dell’art. 2 del Disegno di Legge del 13 gennaio 1994, Camera dei Deputati n. 3638 (presentato dall’allora Ministro del Lavoro Gino Giugni), in *Atti Parlamentari, Camera dei Deputati*, XI Legislatura, Disegni di Legge e Relazioni, che dispone: “Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo (...) può essere concluso (...) nelle ipotesi in cui l’impresa utilizzatrice possa altrimenti stipulare, a norma delle leggi vigenti, contratti di lavoro a tempo determinato in funzione di proprie temporanee esigenze organizzative (...)”.

(55) La dottrina maggioritaria parla, al riguardo, di alterazione funzionale della «causa» del contratto di lavoro: così recentemente v. Vergari S., *Il lavoro interinale: quale regolamentazione*, in LG, 1994, p. 448 (che peraltro afferma di ricollegarsi — ma il collegamento non sembra poi così evidente — con quanto sostiene Veneziani B., *La flessibilità del lavoro ed i suoi antidoti*, in DLRI, 1993, pp. 278-295, e spec. p. 282), nonché Miscione M., *Flessibilità del lavoro e unità-articolazione del rapporto contrattuale*, in LG, 1994, p. 777. In questo modo, tuttavia, si finisce (a nostro avviso) per assorbire i problemi del «tipo» negoziale, e cioè quelli della *qualificazione* di una struttura negoziale (anche) in ragione della sua *funzione astratta*, in quelli della «causa», circoscritti invece alla ricerca della *ragione giustificativa* ovvero alla verifica della *liceità* del *singolo* contratto, confondendo così due problemi giuridici che sono e devono restare necessariamente distinti. Riconoscere che l’assunzione da parte del lavoratore dell’obbligo di porre le proprie energie lavorative a disposizione di terzi attiene ad un *nuovo «tipo» contrattuale di lavoro subordinato* e non invece all’alterazione funzionale della «causa» del contratto di lavoro subordinato agevola la comprensione del fatto che il lavoro intermittente tramite «agenzia» va inquadrato in uno schema legale nuovo, senza dover passare per forza di cose (anche se in forma di deroga) attraverso la definizione codicistica del 2094 c.c.

Abegglen J. C. (1958), *The Japanese Factory: Aspects of its Social Organization*, The Free Press, Glencoe.

Albeda W., Blanpain R., Veldkamp G.M.J. (ed.) (1978), *Temporary Work in Modern Society*, Kluwer, The Netherlands.

Allen G.C. (1973), *Il Giappone dal feudalesimo alla grande industria (1867-1960)*, Giannini Editore, Napoli.

Alleva P. (1992), *La flessibilizzazione del rapporto di lavoro in Italia*, in Garibaldi F. (a cura di), *Flessibili o marginali*, Ediesse, Roma, 1992, p. 182 e ss.

Annual Report on Factory Supervision (1977), n. 1, pp. 79-80, non vidi, cit. da Taira K., *Economic Development ecc., cit.*, p. 130 e ss. (che ne riporta in lingua inglese i passaggi significativi).

Anzai M. (1993), *Main Issues for the Revision of the Worker Dispatching Law*, in Kikan Rodo-ho, n. 169, p. 11, non vidi, cit. da Araki T., *Characteristics of Regulations on Dispatched Work (Temporary Work) in Japan*, in *JLB*, 1994, vol. 33, n. 8, p. 7 e p. 8 nota 20.

Aoki M. (1989), *The Nature of the Japanese Firm as a Nexus of Employment and Financial Contracts: An Overview*, in *JJIE*, p. 345 e ss.

Araki T. (1992), *Legal Analysis of The Flexibility in Japanese Labour Relations*, Atti del Convegno *Labour-Human Resources Management in Europe and Japan*, Leuven, Belgio, 11-12 maggio 1992, (tr. it. apparsa su *LD*, 1993, p. 103 e ss.).

Araki T. (1994a), *Characteristics of Regulations on Dispatched Work (Temporary Work) in Japan*, in *JLB*, vol. 33, n. 8, p. 5 e ss.

Araki T. (1994b), *Promozione e disciplina delle opportunità di job creation. Il caso giapponese*, in questa rivista, n. 2.

Asanuma B., Kikutani T. (1992), *Risk Absorption in Japanese Subcontracting: A Microeconomic Study of the Automobile Industry*, in *JJIE*, p. 1 e ss.

Ayusawa I.F. (1926), *Japan and the International Labour Organization*, League of Nations Union, Londra.

Ayusawa I.F. (1927), *Le problème de la population et l'industrialisation au Japon*, in *RIT*, p. 534 e ss.

Ayusawa I.F. (1929), *L'emploi des femmes dans l'industrie au Japon*, in *RIT*, I, II e III, rispettivamente, p. 204 e ss, p. 403 e ss., p. 525 e ss.

Ballon R.J. (1968), *Doing Business in Japan*, Sophia University, Tokyo, tr. it., *La dinamica degli affari in Giappone*, Ed. Landoni, Legnano.

Bélier G., Bethonneau L. (1990), *Le droit du travail temporaire*, Lammy, Paris.

Biagi M. (1993), *Le relazioni industriali giapponesi fra tradizione e innovazione*, in questa rivista, n. 2, p. 71 e ss.

Biagi M., Blanpain R. (ed.) (1991), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato. Profili comparati*, Maggioli, Rimini, 1991, I, p. 261 e ss.

Biscaretti di Ruffia P. (a cura di) (1980), *Costituzioni straniere contemporanee*, vol. I, Giuffrè, Milano, pp. 137-148.

Blaise H. (1991), *Les contrats précaires après la loi du 12 juillet 1990*, in *DS*, p. 11 e ss.

Blanpain R. (1987), *Codice Internazionale di diritto del lavoro*, Edizioni Lavoro, Roma.

Blanpain R. (1992), voce *European Labour Law*, in Blanpain R. (ed.), *Codex - International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer, The Netherlands, suppl. 140, pp. 1621-1624.

Blanpain R. (1993), *Temporary Work and the Law. The EC Directive and Proposals*, in Blanpain R. (ed.) *Temporary Work and Labour Law of the European Community and Member States*, Kluwer, The Netherlands, 1993, p. 25 e ss.

Boltho A. (1982), *Lo sviluppo economico dell'Italia e del Giappone nel dopoguerra — Alcune somiglianze e differenze*, in Fodella G. (a cura di), *Giappone e Italia economie a confronto*, Etas Libri, cit., p. 97 e ss.

Bronstein A.S. (1991), *Temporary Work in Western Europe: Treat or Complement to Permanent Employment?*, in *RIT*, p. 293 e ss.

Brunello G. (1988), *Transfers of Employees between Japanese Manufacturing Enterprises: Some Results from an Inquiry on a Small Sample of Large Firms*, in *BJIR*, p. 119 e ss.

Bureau International du Travail (1925), *Une nouvelle méthode de règlement des conflits agricoles au Japon*, in *RIT*, p. 399 e ss.

Bureau International du Travail (1927), *Les conditions de travailleurs agricoles au Japon*, in *RIT*, p. 735 e ss.

Bureau International du Travail (1933), *Le travail industriel au Japon*, Etudes ed Documents, Série A (Vie sociale), Geneva, n. 37.

Bureau International du Travail (1939), *Le contrôle économique au Japon - La «mobilisation» des ressources et des industries*, in *RIT*, p. 894 e ss.

Bureau International du Travail (1949), *Les conditions économiques et sociales au Japon*, in *RIT*, p. 1 e ss.

Bureau International du Travail (1994), *Rapporto n. 6 in preparazione dell'81° sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro*, Ginevra, giugno 1994, pubblicato in *RIDL*, III, pp. 183-262, con il titolo *Il ruolo delle agenzie private per l'impiego nel funzionamento dei mercati del lavoro*. Bureau Statistique du Cabinet (1925), *Nihon Teikoku Tokei Nenkan (Annuario statistico dell'impero giapponese)*, n. 44, p. 20, non vidi, cit. da Ayusawa I.F., *Le problème de la population et l'industrialisation au Japon*, in *RIT*, 1927, p. 535.

Camerlynck G.H. (1968), *Contrat de travail*, in Camerlynck G.H. (a cura di) *Traité du droit du travail*, Tome I, Dalloz, Paris.

CENSIS (1977), Fondazione Agnelli, ricerca *Mobilità e mercato del lavoro*, Quaderni della Fondazione Agnelli, n. 1.

Chalmers N.J. (1989), *Industrial Relations in Japan - The Peripheral Workforce*, Routledge, London and New York.

Clark R. (1979), *The Japanese Company*, Yale University Press, New Haven and London.

CNELa (1994), *Il lavoro ad interim in Italia: condizioni*

Evoluzione storica e attuale disciplina giuridica delle «agenzie» di lavoro temporaneo in Giappone
Michele Tiraboschi

Bibliografia

Evoluzione storica e attuale disciplina giuridica delle «agenzie» di lavoro temporaneo in Giappone

Michele Tiraboschi

del suo funzionamento alla luce di esperienze straniere, relazione di Silvio Ronzani, Forum, 16 novembre 1994.

CNELb (1994), *Il lavoro ad interim: direttive comunitarie e legislazione europea*, Forum, 16 novembre 1994.

Cole R.E. (1971), *Japanese Blue Collar: The Changing Tradition*, University of California Press, Berkeley.

Cole R.E. (1972), *Permanent Employment in Japan: Facts and Fantasies*, in *ILRR*, vol. 26, n. 1, p. 615 e ss.

Commissione sulle agenzie private per l'impiego, mozione con la quale è stato approvato il Rapporto n. 6 dell'Ufficio Internazionale del Lavoro dall'81° sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro, Ginevra, giugno 1994, pubblicato in *RIDL*, III, pp. 320-332, con il titolo *Conclusioni concernenti il ruolo delle agenzie private per l'impiego nel funzionamento dei mercati del lavoro*.

Demes H. (1989), *Trasferibilità delle tecniche manageriali giapponesi: esperienze e riflessioni*, in La Rosa M. (a cura di), *Il modello giapponese*, Angeli, Milano, p. 129 e ss.

Doeringer P., Piore M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath, Lexington, Massachusetts.

Dore R. (1973), *British Factory Japanese Factory. The Origin of National Diversity in Industrial Relations*, Allen & Unwin, London.

Dore R., Bounine-Cabalé J., Tapiola K. (1989), *Japan at Work: Markets, Management and Flexibility*, OECD, Parigi, 1989.

Feringa A. (1978), *Socio-Economic Aspects of Temporary Labour in Japan*, in Albeda W., Blanpain R., Veldkamp G.M.J. (ed.), *Temporary Work in Modern Society*, cit., p. 141 e ss.

Fodella G. (a cura di) (1982), *Giappone e Italia economie a confronto*, Etas Libri.

Fodella G. (1982), *Struttura produttiva e dualismo nelle economie giapponese e italiana - Un tentativo di analisi comparata*, in Fodella G. (a cura di), *Giappone e Italia economie a confronto*, Etas Libri, cit., p. 11 e ss.

Friedman A. (1987), *Specialist Labour in Japan: Computer Skilled Staff and the Subcontracting System*, in *BJIR*, p. 353 e ss.

Friedman D. (1988), *The Misunderstood Miracle: Industrial Development and Political Change in Japan*, Cornell University Press, Ithaca-London.

Fruin W.M. (1994), *The Japanese Enterprise System. Competitive Strategies and Cooperative Structures*, Clarendon Press, Oxford.

Gaeta L. (1993), *Un breve profilo storico*, in Gaeta L., Stolfi F., Tesaro P., *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, UTET, Torino, Tomo I, p. 3 e ss.

Garibaldi F. (a cura di) (1992), *Flessibili o marginali. Le «nuove» forme di lavoro*, Ediesse, Roma.

Gatti F. (1976), *Il Giappone contemporaneo: 1850-1970*, Loescher, Torino.

Ghera E. (1980), *Intervento*, in *Atti delle giornate di studio di Chianciano Terme, 21-22 aprile 1979*, Giuffrè, Milano, p. 141.

Goldthorpe J. (1984), *The End of Convergence: Corporatist and Dualist Tendencies in Modern Western Societies*, in *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford University Press, Oxford.

Gordon A. (1985), *The Evolution of Labor Relations in Japan - Heavy Industry, 1853-1955*, Council on East Asian Studies, Harvard University Press, Cambridge.

Gorla G. (1964), voce *Diritto comparato*, in *Enc. Dir.*, vol. XII.

Gorla G. (1981), *Diritto comparato e diritto comune europeo*, Giuffrè, Milano.

Hall J.W. (1969), *L'impero giapponese*, Feltrinelli, Milano.

Hanami T. A. (1991), *Managing Japanese Workers*, The Japanese Institute of Labour, Tokyo.

Hanami T.A. (1981), *L'influence des normes de l'OIT sur la législation et la pratique japonaises*, in *RIT*, vol. 120, n. 6, p. 817 e ss.

Hanami T.A. (1985), *Japan*, in Blanpain R. (ed.), *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer, Deventer, The Netherlands, suppl. 48.

Hanami T.A. (1987), voce *Legislation Japan*, in Blanpain R. (ed.), *Legislation - International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer, Deventer, The Netherlands, suppl. 76, pp. 368-437.

Hanami T. A. (1992), *The concept of subordination - Japan*, in *BCLR*, p. 101 e ss.

Hazama H. (1976), *Historical Changes in the Life Style of Industrial Workers*, in Patric H. (ed.), *Japanese Industrialization and Its Social Consequences*, University of California Press, Berkeley and Los Angeles, 1976, p. 21 e ss.

Hepple B. (1991 ma 1983), *Flessibilità e sicurezza dell'occupazione*, in Biagi M., Blanpain R. (ed.), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato. Profili comparati*, Maggioli, Rimini, 1991, I, p. 261 e ss.

Hobara K. (1985), *New Forms and Aspects of Atypical Employment Relations in Japan*, National Report, IX World Congress of International Society for Labour Law and Social Security, p. 1 e ss. dell'estratto.

Hsieh C. (1950), *L'industrie textile japonaise après la guerre*, in *RIT*, p. 391 e ss.

Ichino P. (1992), *Spazi attuali e prospettive del leasing di manodopera in Italia*, in *RIDL*, III, pp. 119 e ss.

Idei S. (1930), *Le problème du chômage au Japon*, in *RIT*, p. 524 e ss.

Inagami T. (1984), *Employment Adjustments in Japan*, in *JLB*, 1984, vol. 23, n. 7, p. 3 e ss.

Inoue K. (1979), *Les modifications structurelles et la politique de main-d'œuvre au Japon*, in *RIT*, p. 235 e ss.

Iwamura M. (1989a), *New Forms of Employment in Japan*, in *I.J.C.L.L.I.R.*, n. 5, p. 49 e ss.

Iwamura M. (1989b), *Les nouvelles formes d'emploi au Japon*, in *TE*, n. 39, p. 82 e ss.

Jacoby S. (1979), *The Origins of Internal Labor Markets in Japan*, in *IR*, vol. 18, n. 2, p. 184 e ss.

JIL Report (1994), *Management Flexibility in an Era of Changes: The Methods of Accommodating Working Conditions, and Work Organizations*, JIL Comparative Labor Law Seminar, 1991, The Japan Institute of Labour, Tokyo, p. 113 e ss.

Kamii Y. (1937), *La reprise industrielle au Japon: ses causes et ses effets sociaux*, in *RIT*, p. 35 e ss.

Kawasaki S., McMillan J. (1987), *The Design of Contracts: Evidence from Japanese Subcontracting*, in *JJIE*, p. 327 e ss.

Kazahaya Y. (1937), *Nihon Shakai Seisaku Shi* (Storia della politica sociale giapponese), Tokyo, non vidi, cit. da Norman E.H., *Japan's Emergence as a Modern State ecc., cit.*, p. 178, nota 37.

Keiya Y. (1981), *Japan, in Temporary Work in Modern Society, II*, International Institute for Temporary Work, Kluwer, The Netherlands, p. 109 e ss.

Keiya Y. (1982), *Social Security and Temporary Work in Japan*, in *Temporary Work in Modern Society, III, Cahier n. 21, Preparatory documents to the conference of Geneva, May 5th e 6th 1982*, Kluwer, The Netherlands, 1982, p. 387 e ss.

Kikuchi I. (1959), *Les relations professionnelles au Japon*, in *RIT*, p. 164 e ss.

Kikuchi K. (1994), *The Competitive Advantage of National Industrial Relations Systems - A Japanese View*, in Kauppinen T., Köykkä V., *The Competitive Advantages of European, American and Japanese Industrial Relations*, Atti del 4° European Regional Congress dell'IIRA, Helsinki 24-26 agosto 1994, The Finnish Labour Relations Associations, Helsinki, n. 6.

Kinzley W.D. (1991), *Industrial Harmony in Modern Japan - The Invention of a Tradition*, Routledge, London and New York.

Klein L., Ohkawa K. (1968), *Economic Growth - The Japanese Experience since the Meiji Era*, Yale University - Irwin Inc., Homewood, Illinois.

Kobayashi U. (1930), *The Basic Industries and Social History of Japan: 1914-1918*, New Haven, Yale University Press.

Komiyama T. (1983), non vidi, cit. da Nakamura T., *Economic Growth in Prewar Japan*, Yale University Press, New Haven and London, 1983, p. 224.

Koshiro K. (1992), *Labour Market Flexibility in Japan*, in Gladstone A., Wheeler H., Rojot J., Eyraud F., Ben-Israel R. (ed.), *Labour Relations in a Changing Environment*, Walter de Gruyter, Berlin, p. 111 e ss.

Koshiro M., Matsuda Y. (1978), *Japan (national report)*, in Albeda W., Blanpain R., Veldkamp G.M.J. (ed.), *Temporary Work in Modern Society*, Kluwer, The Netherlands, 1978, p. 238 e ss.

Krause L.B., Sekiguchi S. (1976), *Japan and the World Economy*, in Patrick H., Rosovsky H. (a cura di), *Asia's New Giant*, Brookings Institution.

Kühl J. (1990), *New Deal and New Forms of Employment*, in *L&S*, p. 237 e ss.

Kuwahara M.K. (1989), *The Employee Dispatching Bu-*

siness Act of 1986, in Kitagawa Z., *Doing Business in Japan*, 1986, vol. 7, cap. 5, XII 5-10.

Kuwahara Y. (1988 ma 1985), *What does the Increase of Temporary Workers Bring to the Japanese Employment System?*, in *Highlights in Japanese Industrial Relations*, The Japan Institute of Labour, Tokyo, vol. II, p. 116 e ss.

La Rosa M. (a cura di) (1989), *Il modello giapponese*, Angeli, Milano.

Levine S.B. (1965a), *Labor Markets and Collective Bargaining in Japan*, in Lockwood W. (ed.), *The State and Economic Enterprise in Japan*, Princeton University Press, Princeton N.J., p. 661.

Levine S. B. (1965b), *The White-Collar, Blue-Collar Alliance in Japan*, in *IR*, vol. 5, n. 1, p. 103 e ss.

Levine S. B. (1958), *Industrial Relations in Postwar Japan*, University of Illinois Press, Urbana Ill.

Littler C.R. (1983), *Japan and China*, in Feuchtwang S., Hussein A. (ed.), *The Chinese Economic Reforms*, Croom Helm, London, p. 121 e ss.

Losano M.G. (1973), *Tre consiglieri giuridici europei e la nascita del Giappone moderno*, in *MSCG*, III, 1, pp. 517-599, nonché pp. 601-677, Appendice.

Losano M.G. (1984), *Il diritto economico giapponese*, Unicopli, Milano, II ed.

Matsuzawa T. (1985), *Yoseba (Street Labour Market), the Struggles of Day Labourers and the Structure of Oppression in Japan*, Fourth National Conference, Japan Studies Association of Australia, Melbourne, non vidi, riportati in Chalmers N.J., *Industrial Relations in Japan - The Peripheral Workforce*, Routledge, London and New York, 1989, pp. 39-40.

Mazzotta O. (1979), *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano.

Menghini L. (1980), *Il lavoro a termine*, Giuffrè, Milano.

Meulders D., Tygat B. (1989), *Atypical Employment in EEC Countries*, in *IJCLLIR*, p. 61 e ss.

Minami R. (1987), *Power Revolution in the Industrialization of Japan: 1885-1940*, Kinokuniya, Tokyo.

Minervini A. (1993), *Lavoro interinale: disciplina e problemi*, in *DPL*.

Ministry of Agriculture and Commerce (1903), *Shokko Jijo* (Inchiesta sulle condizioni di lavoro nelle fabbriche), non vidi, cit. da Taira K., *Economic Development ecc., cit.*, p. 108 e ss. (che ne riporta in lingua inglese i passaggi significativi).

Ministry of Labour (a cura di) (1987), *White Paper on Labour (farming out and its background)*, The Japan Institute of labour, Tokyo.

Ministry of Labour (a cura di) (1986), *White Paper on Labour*, The Japan Institute of labour, Tokyo.

Ministry of Labour (a cura di) (1990), *Labour Laws of Japan*, Institute of Labour Administration, Tokyo.

Minghetti L. (1979), *Orario di lavoro e assistenza sociale*, in AA.VV., *Sindacato, economia e lavoro in Giappone*, in *QRS*, gennaio-febbraio 1979, pp. 153-158.

Evoluzione storica e attuale disciplina giuridica delle «agenzie» di lavoro temporaneo in Giappone
Michele Tiraboschi

Evoluzione storica e attuale disciplina giuridica delle «agenzie» di lavoro temporaneo in Giappone

Michele Tiraboschi

- Miscione M.** (1994), *Flessibilità del lavoro e unità-articolazione del rapporto contrattuale*, in *LG*, p. 777 e ss.
- Moitry J.H.** (1988), *Le droit japonais*, Presse Universitaires de France, Paris.
- Morishima M.** (1982), *Why has Japan "Succeeded"? Western Technology and the Japanese Ethos*, Cambridge University Press, New-York.
- Mückenberger U.** (1993), *La disciplina del lavoro atipico in Germania*, in *RGL*, p. 545 e ss.
- Myazawa K.** (1980), *The Dual Structure of the Japanese Economy and Its Growth Pattern*, in Sato K. (ed.), *Industry and Business in Japan*, Sharpe Inc., New York, 1980, p. 22 e ss.
- Nakamura M.** (1992), *Il processo civile in Giappone*, in *RTDPC*, p. 937 e ss.
- Nakamura T.** (1981), *The Postwar Japanese Economy - Its Development and Structure*, University Tokyo Press, Tokyo.
- Nakamura T.** (1983), *Economic Growth in Prewar Japan*, Yale University Press, New Haven and London.
- Nakamura T.** (1992), *Labor Market and Manpower Policy 1945-1985*, in Koshiro K. (ed.), *Employment Security and Labor Market Flexibility. An International Perspective*, Wayne State University Press, Detroit, p. 32 e ss.
- Nakamura M.** (ed.) (1994), *Technology Change and Female Labour in Japan*, The United Nations University Press.
- Nakayama I.** (1965), *The Modernization of Industrial Relations in Japan*, in *BJIR*, vol. III, n. 2, p. 225 e ss.
- Noda Y.** (1976), *Introduction to Japanese Law*, University of Tokyo Press, Tokyo.
- Noya A.** (1995), *Un accordo sul lavoro interinale in Francia*, in *IS*, p. 33 e ss.
- Norman E.H.** (1975 ma 1940), *Japan's Emergence as a Modern State - Political and Economic Problems of the Meiji Period*, Secretariat, Institute of Pacific Relations, 1940, tr. it., *La nascita del Giappone moderno - Il ruolo dello Stato nella transizione dal feudalesimo al capitalismo*, Einaudi, Torino.
- Oda H.** (1992), *Japanese Law*, Butterworths, London.
- Odaka K., Keinosuke O., Fumihiko A.** (1988), *The Automobile Industry in Japan --A Study in Ancillary Firm Development*, Kinokuniya Company & Oxford Press University, Tokyo.
- Ogishima T.** (1940), *L'organisation de l'emploi au Japon*, in *RIT*, p. 149 e ss.
- Ohta T.** (1988), *Le règlement intérieur au Japon*, in *RIT*, p. 705 e ss.
- Otsubo K.** (1972), *L'application de la législation du travail dans les petites entreprises japonaises*, in *RIT*, p. 185 e ss.
- Ouchi S.** (1993), *La rappresentanza dei lavoratori a livello d'impresa in Giappone: relazioni industriali "interne" e diritto del lavoro*, in questa rivista, n. 2, p. 59 e ss.
- Paci M.** (1981), *Class Structure in Italian Society*, in Pinto D. (ed.), *Contemporary Italian Sociology*, Cambridge University Press, London, p. 206 e ss.
- Ricca S.** (1994), *Lavoro temporaneo e flessibilità del mercato del lavoro*, in *IS*, agosto, p. 5 e ss.
- Roccella M.** (1993), *Il lavoro interinale in Italia: una proposta (e una discussione) poco convincenti*, in *RGL*, p. 134 e ss.
- Roman de la Torre M.D.** (1992), *Il quadro giuslavoristico in tema di imprese di lavoro interinale in Spagna*, in questa rivista, n. 1, p. 159 e ss.
- Ronzani S.** (1994), *Il lavoro ad interim in Italia: condizioni del suo funzionamento alla luce di esperienze straniere*, CNEL, Forum, 16 novembre 1994.
- Russo S.** (1994), *Tagung des Internationalen Clubs arbeitsrechtlicher Fachzeitschriften*, in *AR*, p. 293 e ss.
- Sacco R.** (1990), *Introduzione al diritto comparato*, Giappichelli, Torino, IV ed.
- Schnorr G.** (1978), *International Law. International Private Law.*, in Albeda W., Blanpain R., Veldkamp G.M.J. (ed.), *Temporary Work in Modern Society*, Kluwer, The Netherlands, 1978, spec. pp. 401 e ss.
- Shigeyoshi T.** (1989), *Alcuni recenti sviluppi nelle relazioni industriali giapponesi, con particolare riferimento alle grandi imprese private*, in La Rosa M. (a cura di), *Il modello giapponese*, Angeli, Milano, p. 75 e ss.
- Shinohara M.** (1970), *Structural Changes in Japanese Economic Development*, Kinokuniya Bookstore, Tokyo.
- Shirai T.** (ed.) (1983), *Contemporary Industrial Relations in Japan*, University of Wisconsin Press, Madison.
- Smitka M.J.** (1991), *Competitive Ties - Subcontracting in the Japanese Automotive Industry*, Studies of the East Asian Institute, Columbia University Press, New York.
- Spagnuolo Vigorita L.** (1992), *Note sul lavoro intermittente tramite agenzia*, in questa rivista, n. 1, p. 77 e ss.
- Sugeno K.** (1989), *'Sukko' (Transfers to Related Firms): An Aspect of the Changing Labor Market in Japan*, in *JLB*, vol. 28, n. 4, p. 3 e ss.
- Sugeno K.** (1992), *Japanese Labor Law*, Asian Law Series, School of Law University of Washington, Tokyo - Washington, n. 11.
- Sugeno K., Suwa Y.** (1994a), *Introduction to Japanese Industrial Relations: A Legal Perspective*, The Japan International Labor Law Forum, Tokyo, paper no. 1, march 1994.
- Sugeno K., Suwa Y.** (1994b), *The Changing Japanese Labour Market and Legal Adjustments: Wage and Working Time*, The Japan International Labor Law Forum, Tokyo, paper no. 2, march 1994.
- Sugiyama S.** (1988), *Japan's Industrialization in the World Economy 1859-99*, Athlone Press, London and Highlands New Jersey.
- Sumiya M.** (1965), *The Impact of Technological Change on Industrial Relations in Japan*, in *BJIR*, vol. III, n. 2, p. 210 e ss.
- Taira K.** (1970), *Economic Development & the Labor Market in Japan*, Columbia University Press, New York & London.

Takagi T. (1974), *Il mercato del lavoro in Giappone*, in *Prospettiva sindacale*, n. 14, 2, p. 100 e ss.

Takagi T. (1982), *Le relazioni industriali in Giappone e in Italia*, in Fodella G., *Giappone e Italia economie a confronto*, Etas Libri, cit., p. 239 e ss.

Takahashi N. (1975), *L'égalité de rémunération et les salaires féminins au Japon*, in *RIT*, p. 55 e ss.

Tanaka H. (1976), *The Japanese Legal System - Introductory Cases and Materials*, University of Tokyo Press, Tokyo.

The Oriental Economist (1954), *Effect of Deflation on Labor*, June, 1954, vol. XXII, n. 524, p. 284 e ss.; The Oriental Economist (1954), *Employment and Wages*, July, 1954, vol. XXII, n. 525, p. 327 e ss.; The Oriental Economist (1954), *Unemployed Population*, November, 1954, vol. XXII, n. 525, p. 542 e ss.; The Oriental Economist (1960), *Labor "White Paper"*, August, 1960, vol. XXVIII, n. 598, p. 440 e ss.

The Oriental Economist (1960), *Manpower Situation*, November, 1960, vol. XXVIII, n. 601, pp. 607-609 The Oriental Economist (1962), *Population Structure & Labor Market*, February, 1962, vol. XXX, n. 616, p. 86 e ss.

Tiraboschi M. (1992), *Il lavoro temporaneo in Italia*, in questa rivista, n. 1, p. 83 e ss.

Tiraboschi M. (1993), *Alcune osservazioni a proposito del "Japanese Employment System": regole giuridiche, prassi e valori*, in questa rivista, n. 2, p. 31 e ss.

Tiraboschi M. (1994a), *«Agenzie» di servizi, cooperative di produzione e lavoro e pratiche interpositorie nella fornitura di mere prestazioni di lavoro*, in *LG*, p. 559 e ss.

Tiraboschi M. (1994b), *Temporary Work in Italy*, in *Collana del Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università degli Studi di Modena*, n. 26.

Tiraboschi M. (1994c), *L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro: atipicità dello schema negoziale, giuridicità del vincolo e cause di scioglimento*, in questa rivista, n. 1, p. 83 e ss.

Tokunaga S. (1983), *A Marxist Interpretation of Japanese Industrial Relations with Special Reference to Large Private Enterprises*, in Shirai T. (ed.), *Contemporary Industrial Relations in Japan*, University of Wisconsin Press, Wisconsin, p. 313 e ss.

Thomas-Emegwali G. (1991), *Technology Transfer: Explaining the Japanese Success Story*, in *Journal of Contemporary Asia*, vol. 21, n. 4, p. 504 e ss.

Treu T. (1974), *Il lavoro a domicilio in Giappone*, in *Prospettiva sindacale*, n. 14, 2, p. 117 e ss.

Tsuda M. (1965), *Japanese Wage Structure and Its Significance for International Comparisons*, in *BJIR*, vol. III, n. 2, p. 190 e ss.

Tsuda M. (1974), *Personnel Administration at the Industrial Plant Level*, in Okochi, Karsh B., Levine S.B., *Workers and Employers in Japan*, University of Tokyo Press, Tokyo, p. 403 e ss.

Ujihara S. (1965), *Japan's Laboring Class: Changes in the Postwar Period*, in *Journal of Social and Political Ideas in Japan*, n. 3, p. 60 e ss.

Valticos N. (1983), *Droit international du travail*, in

Camerlynck G.H. (a cura di) *Traité du droit du travail*, Tome VIII, Dalloz, Paris, deuxième édition.

Veneziani B. (1993), *La flessibilità del lavoro ed i suoi antidoti*, in *DLRI*, p. 278 e ss.

Vergari S. (1994), *Il lavoro interinale: quale regolamentazione*, in *LG*, p. 445 e ss.

Volpi V. (1993), *Il Giappone: nemico o concorrente?*, Università Bocconi e Giuffrè, Milano, 1993.

Watanabe A. (1988a ma 1985), *Employee Dispatching Business Law*, in *Highlights in Japanese Industrial Relations*, The Japan Institute of Labour, Tokyo, vol. II, p. 120 e ss.

Watanabe A. (1988b ma 1986), *Outline of Government and Ministerial Ordinances for Implementing the Employee Dispatching Business Law*, in *Highlights in Japanese Industrial Relations*, The Japan Institute of Labour, Tokyo, vol. II, p. 124 e ss.

Watanabe S. (1970), *L'esprit d'entreprise et les petites affaires industrielles au Japon*, in *RIT*, p. 589 e ss.

Watanabe S. (1971), *Sous-traitance, industrialisation et création d'emplois*, in *RIT*, p. 65 e ss.

Watanabe S. (1974), *Le développement de la petite entreprise et de la soustraitance*, in *RIT*, p. 437 e ss.

Watanabe T. (1968), *Industrialization, Technological Progress, and Dual Structure*, in Klein L., Ohkawa K., *Economic Growth - The Japanese Experience since the Meiji Era*, Yale University - Irwin Inc., Homewood, Illinois, 1968, p. 110 e ss.

Weyand J. (1992), *Comparsa e sviluppo della cessione di manodopera nella RFD: un inventario critico*, in questa rivista, n. 1, p. 129 e ss.

Wieacker F. (1980 ma 1967), *Storia del diritto privato moderno*, Giuffrè, Milano, vol. II.

Woronof J. (1992), *The Japanese Economic Crisis*, Macmillan, London.

Yamada N. (1985), *La durée du travail au Japon: évolution et décisions récentes*, in *RIT*, p. 767 e ss.

Yamaguchi K. (1983 ma 1978), *Employment Adjustment and the Sstem of "Loaned Employees"*, in *Highlights in Japanese Industrial Relations*, The Japan Institute of Labour, Tokyo, vol. I, p. 8 e ss.

Yamanaka T., Kobayashi Y. (1957), *The History and Structure of Japan's Small and Medium Industries*, The Science Council of Japan, Tokyo.

Yasuba Y. (1976), *The Evolution of Dualistic Wage structure*, in Patric H. (ed.), *Japanese Industrialization and Its Social Consequences*, University of California Press, Berkeley and Los Angeles, 1976, p. 21 e ss.

Yoshihara K. (1986), *Japanese Economic Development*, Oxford University Press, Oxford.

Yoshisaka S. (1925), *La réglementation du recrutement de la main-d'œuvre au Japon*, in *RIT*, pp. 519 e ss.

Zanier C. (1975), *Accumulazione e sviluppo economico in Giappone dalla fine del XVI alla fine del XIX secolo*, Einaudi, Torino.

Zweigert K., Kötz H. (1992), *Introduzione al diritto comparato*, Giuffrè, Milano, vol. I.

Evoluzione storica e attuale disciplina giuridica delle «agenzie» di lavoro temporaneo in Giappone
Michele Tiraboschi

Evoluzione storica e attuale disciplina giuridica delle «agenzie» di lavoro temporaneo in Giappone
Michele Tiraboschi

Principali fonti normative di riferimento (Giappone)

Law No. 88 of July 5, 1985, *Law for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improvement of Working Conditions for Dispatched Workers*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 238-272. (Questa legge è pubblicata, sebbene in versione meno aggiornata, anche in Hanami T.A., *Legislation*, voce *Legislation Japan*, *Act. No. 14*, in Blanpain R., *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer, Deventer, The Netherlands, 1987, suppl. 76, pp. 368-437, mentre per una versione in lingua francese v. Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1985, Jap., 2, pp. 1-24, *Loi n° 88 de 1985 visant à assurer le bon fonctionnement des entreprises de travail temporaire et à améliorer les conditions de travail des travailleurs temporaires*).

Law. No. 174 of June 1, 1949, *Trade Union Law*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 19-36. (Questa legge è pubblicata anche in Hanami T.A., *Legislation*, voce *Legislation Japan*, *Act. No. 7*, in Blanpain R., *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer, Deventer, The Netherlands, 1987, suppl. 76, pp. 230-254, mentre per una versione in lingua francese v. Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1949, Jap., 4 - 1947, pp. 1-17, *Loi n° 141 du 30 novembre 1947 sur la sécurité de l'emploi*).

Loi n° 88 du 20 mai 1949, *Loi modifiant partiellement la loi sur la sécurité de l'emploi*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1949, Jap., 2 - 1949, pp. 1-11.

Law No. 141 of November 30, 1947, *Employment Security Law*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 216-237. (Questa legge è pubblicata anche in Hanami T.A., *Legislation*, voce *Legislation Japan*, *Act. No. 4*, in Blanpain R., *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer, Deventer, The Netherlands, 1987, suppl. 76, pp. 133-174, mentre per una versione in lingua francese v. Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1949, Jap., 4 - 1947, pp. 1-17, *Loi n° 141 du 30 novembre 1947 sur la sécurité de l'emploi*).

Law No. 49 of April 7, 1947, *Labour Standard Law*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, cit., pp. 59-92. (Questa legge è pubblicata anche in Hanami T.A., *Legislation*, voce *Legislation Japan*, *Act. No. 3*, in Blanpain R., *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer, Deventer, The Netherlands, 1987, suppl. 76, pp. 70-132, mentre per una versione in lingua francese v. Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1949, Jap., 3 - 1947, pp. 1-33, *Loi n° 49 du 5 avril 1947 sur les conditions de travail*).

Loi n. 33 du 29 mars 1923, *Loi modifiant la loi sur les fabriques*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1923,

Loi n° 38 du 11 avril 1922, *Loi relative aux bureaux de placement maritimes*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1922, Jap., 2.

Loi n° 55 du 8 avril 1921, *Loi sur les bureaux de placement*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1921, Jap., 1-4.

Loi n° 46 du 28 mars 1911, *entrée en vigueur le 1 septembre 1916*, *Loi sur les fabriques*, in *Bulletin de l'Office International du Travail* (Bâle, Association internationale pour la législation du travail), tome X, 1991, p. 141. V. anche Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1923, Jap. 1.

Cabinet Order No. 95 of April 3, 1986, *Enforcement Order for the Law for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improved Working Conditions for Dispatched Workers*, in Ministry of Labour (a cura di), *Labour Laws of Japan*, Institute of Labour Administration, Tokyo, 1990, pp. 273-275.

Ordonnance n° 20 du 15 juillet 1933, *Ordonnance du ministère de l'intérieur portant modification du règlement d'application de la loi sur les bureaux de placement*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1933, Jap., 4, A, pp. 1-4.

Ordonnance n° 41 du 16 octobre 1930, *Ordonnance modifiant le règlement d'application de la loi sur les bureaux de placement maritime*, il cui contenuto è riportato in Bureau International du Travail, *Le travail industriel au Japon*, Genève, 1933, p. 411.

Ordonnance n° 3997 du 19 décembre 1925, *Règlement concernant la surveillance du placement exercé à des fins de lucre*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1925, Jap., 1, C.

Ordonnance n° 36 du 29 décembre 1924, *Ordonnance du ministère de l'intérieur sur le contrôle du recrutement des travailleurs*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1924, Jap., 3, Annexe B.

Ordonnance n° 29 du 27 novembre 1924, *Ordonnance du ministère de l'intérieur relative à l'application de la loi sur les bureaux de placement*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1933, Jap., 4, Annexe B, pp. 5-9.

Ordonnance n° 20 du 20 février 1924, *Ordonnance imperiale concernant l'organisation des commissions de placement*, in Bureau International du Travail, *Série Législative*, 1924, Jap., 1, Annexe B.

Ordonnance n. 65 du 1 novembre 1922, *Règlement concernant l'application de la loi sur les bureaux de placement maritimes*, il cui contenuto è riportato in Bureau International du Travail, *Le travail industriel au Japon*, Genève, 1933, pp. 410-411.